

DAMIANI S.p.A.

SEDE SOCIALE IN VALENZA (AL), PIAZZA DAMIANO GRASSI DAMIANI N. 1 - CAPITALE SOCIALE EURO 36.344.000 I.V.
CODICE FISCALE E P. IVA 01457570065 - ISCRIZIONE PRESSO IL REGISTRO DELLE IMPRESE DI ALESSANDRIA N. 01457570065
REA N. 162836/AL

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "TUF"), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob approvato con Delibera n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificata e integrata, il Consiglio di Amministrazione della Damiani S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente") mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla Remunerazione, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2018/2019, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all'esercizio 2017/2018, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2017/2018 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, l'Assemblea dei Soci – convocata, in sede ordinaria, presso la sede sociale della Società in Valenza (AL), Piazza Damiano Grassi Damiani n. 1, in prima convocazione per il giorno 26 luglio 2018 alle ore 17:00 ed,

occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 27 luglio 2018, stessi luogo ed ora – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3 del TUF; tale deliberazione non è vincolante.

Si precisa che la presente Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2018, ed è disponibile, tra l'altro, presso la sede legale della Società, sul sito *internet* all'indirizzo www.damiani.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* all'indirizzo www.emarketstorage.com.

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra le “*Politiche di Remunerazione e procedure per l’attuazione di Damiani S.p.A.*” (nel seguito anche “**Politiche e Procedure di Remunerazione**”, o semplicemente “**Politica di Remunerazione**”) volte a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori – e in particolare di quelli esecutivi – e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società, adottate dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) nella riunione consiliare del 14 giugno 2012, successivamente aggiornate (su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate) in data 12 giugno 2015, la cui adeguatezza è stata da ultimo confermata dal Consiglio di Amministrazione (sempre con l’ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate) da ultimo nella riunione del 15 giugno 2018.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione adottate dalla Società, e più in generale ogni modifica alle stesse, sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate (in breve anche “**Comitato per la Remunerazione**” o “**Comitato**”).

Si precisa che per la definizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Società, gli organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione luglio 2015): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:

a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3) cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;

b) delibera in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione (definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, ai

sensi dell'art. 123-ter, comma 6 TUF; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2 TUF;

c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;

d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

Il Consiglio di Amministrazione:

a) determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio);

b) definisce, su proposta del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio), la politica per la remunerazione degli Amministratori – e in particolare di quelli esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

c) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, comma 2 cod. civ.;

d) predispone, con l'ausilio del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio), i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;

e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio), su delega dell'Assemblea dei Soci;

f) costituisce di regola al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina; se del caso, avuto riguardo alla composizione del Consiglio di Amministrazione, l'organo amministrativo può valutare di affidare le funzioni del Comitato per la Remunerazione agli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio.

Il Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate (il "Comitato"):

a) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;

b) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli Amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;

d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;

e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;

f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento

dei *target di performance*; valuta, ove del caso, l'eventuale applicazione dei meccanismi di *claw-back*;

g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;

h) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli Azionisti di controllo della Damiani S.p.A. o di Amministratori o dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato (o, se del caso, dagli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) prima del conferimento del relativo incarico.

Gli **organi delegati**, per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale:

a) coadiuvano il Comitato (o, se del caso, gli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;

b) sottopongono al Comitato (o, se del caso, agli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi;

c) forniscono al Comitato (o, se del caso, agli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare

l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche;

d) attuano le politiche di remunerazione adottate dalla Società.

In materia di remunerazione, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato (o, se del caso, dagli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) al Consiglio di Amministrazione, con la politica sulle remunerazioni;

b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

(B) Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto nella riunione consiliare del 23 luglio 2015 alla costituzione al proprio interno del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate, con funzioni consultive e propositive.

Tale Comitato deve essere composto da non meno di tre membri indipendenti; in alternativa può essere composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, purché il Presidente del Comitato medesimo sia indipendente; il Consiglio di Amministrazione costituisce il Comitato tenuto conto che almeno un componente del medesimo deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Nella menzionata riunione del 23 luglio 2015 il Consiglio ha deliberato, previa verifica dei requisiti di non esecutività ed indipendenza in conformità con i criteri stabiliti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, di ricostituire il Comitato nominando quali membri i seguenti Amministratori non esecutivi: Elena Garavaglia (Presidente – membro indipendente), Roberta Benaglia (membro indipendente), Giancarlo Malerba.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Comitato vengono regolarmente verbalizzate.

Le competenze del Comitato in materia di remunerazione sono illustrate nel precedente paragrafo.

Nel corso dell'esercizio 2017/2018 il Comitato ha espletato le sue funzioni procedendo, tra l'altro, a verificare (i) la remunerazione degli Amministratori delle società appartenenti al Gruppo Damiani, nonché (ii) la concreta applicazione delle Politiche di Remunerazione adottate dalla Società con riferimento all'esercizio 2016/2017, valutandone l'adeguatezza con riferimento all'esercizio 2017/2018.

Per maggiori dettagli si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2017/2018 disponibile presso la sede legale, sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.damiani.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* all'indirizzo www.emarketstorage.com.

(C) Esperti indipendenti.

Nella predisposizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione.

Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.

Le vigenti Politiche e Procedure di Remunerazione sono state adottate dalla Società in data 14 giugno 2012, e successivamente aggiornate in data 12 giugno 2015 al fine di tener conto delle raccomandazioni introdotte dall'edizione del Codice di Autodisciplina delle società quotate del luglio 2015 in materia di remunerazione. Da ultimo il Consiglio di Amministrazione (sempre con l'ausilio del Comitato) nella riunione del 15 giugno 2018 ha confermato l'adeguatezza delle Politiche e Procedure di Remunerazione anche per l'esercizio in corso.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione hanno lo scopo di:

(i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare di quelli esecutivi – nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche di Damiani S.p.A., nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa nei principi del Codice di Autodisciplina;

(ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;

(iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione;

(iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;

(v) garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima.

Attraverso la formalizzazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli Amministratori esecutivi e ai dirigenti aventi responsabilità strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione perseguono l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso l'adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

(E) Politica di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Di regola, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da due diverse componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, che può consistere in una

retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli Amministratori esecutivi con la prudente gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione, secondo la Politica di Remunerazione deve tener conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati; (iii) dell'esigenza di evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

Secondo la Politica di Remunerazione adottata dalla Società, la componente variabile a carattere incentivante è, in relazione a quanto sopra, di regola destinata agli organi delegati, in quanto titolari di deleghe di potere individuali.

Tuttavia, una componente variabile potrà essere destinata anche agli Amministratori esecutivi, anche se non titolari di deleghe di potere individuale, tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolti, anche in relazione alla partecipazione all'eventuale comitato esecutivo.

Viceversa, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) – ed eventualmente degli organi non delegati – è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più comitati.

La remunerazione “fissa” degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) – ed eventualmente degli organi non delegati – può essere

individuata in un importo “assoluto” e/o nell’erogazione di “gettoni” di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche del Comitato – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell’interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non esecutivi può essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo Damiani, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio).

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/siano anche titolari di deleghe di potere.

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato (o, se del caso, gli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) – nell’attuare le politiche e le procedure in materia di remunerazione – possono tener conto del fatto che un organo delegato sia anche Socio rilevante della Società; pertanto, la sua remunerazione potrà anche prescindere dalla previsione di componenti variabili, atteso il carattere intrinsecamente incentivante della posizione di Azionista di rilievo della Società.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La Politica di Remunerazione stabilisce che, di regola, la componente variabile sarà determinata, avuto riguardo alla componente fissa effettivamente percepita, all’interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati e/o, se del caso, per gli Amministratori esecutivi la componente variabile deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 200% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all’interno dell’azienda, in

modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati; tuttavia, la componente variabile potrà essere anche superiore a tali valori tutte le volte in cui il Consiglio di Amministrazione opti per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al *benchmark* di mercato;

- per i dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile deve essere non inferiore al 5% rispetto alla componente fissa; la misura massima deve essere determinata in modo tale che la remunerazione variabile non ecceda il 50% della remunerazione complessiva del dirigente.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'Amministratore esecutivo per la carica (cd. "*corporate relationship*" nell'Emittente: emolumento di Amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo Damiani ("*corporate relationship*" a livello di Gruppo) e, se del caso, la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo (cd. "*employment relationship*" sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo).

In relazione a ciò, gli organi competenti della Società – in sede di determinazione della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle società controllate da Damiani S.p.A.

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. "gettoni di presenza" alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ove previsti (da calcolarsi secondo un criterio di ragionevole previsione del numero di riunioni atteso nel periodo di riferimento) e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

Come precisato dalla Politica di Remunerazione della Società, la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

Allo stato, la Politica di Remunerazione non distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; coerentemente con una politica di prudente gestione del rischio, si ritiene che l'orizzonte temporale al quale ancorare obiettivi coerenti con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Damiani non debba essere inferiore a dodici mesi; in ogni caso, al fine di evitare che la remunerazione variabile si basi su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back* in coerenza con i principi di seguito indicati al paragrafo (G).

(F) Benefici non monetari.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione stabiliscono che agli Amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali e di alloggio – nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

(G) Obiettivi di *performance* e altri parametri.

Quando prevista, la componente variabile della remunerazione assegnata agli organi delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche deve essere legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi.

Tenuto conto tra l'altro della natura dell'attività svolta, la Società ha ritenuto che orizzonti temporali di almeno dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Damiani e con una politica di prudente gestione del rischio.

Gli obiettivi di *performance* possono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate. In particolare, le eventuali componenti variabili assegnate agli Amministratori esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno di regola legate alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Damiani nel suo complesso, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo – EBITDA, fatturato, posizione finanziaria netta, eventuali ulteriori indicatori di redditività del capitale investito, parametri legati all'andamento del titolo della Società e livello delle rimanenze. Nella individuazione – anche combinata – dei *target*, il Consiglio di Amministrazione terrà conto del principio di prudente gestione dei rischi. In sede di attribuzione delle componenti variabili della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio), potrà stabilire un legame di proporzionalità tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

Le eventuali componenti variabili assegnate agli Amministratori esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere – in parte – subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Damiani.

In particolari casi, gli obiettivi di *performance* possono essere anche di natura individuale/qualitativa (e legati quindi ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di *performance*).

La Politica di Remunerazione stabilisce che in caso di mancato raggiungimento del *target*, e ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili, il Comitato, all'unanimità e in via eccezionale (o, se del caso, gli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio), potrà esprimere comunque un giudizio positivo sull'operato e proporre al Consiglio di Amministrazione della Società la corresponsione della componente variabile, in tutto o in parte.

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

Si precisa altresì che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile della remunerazione, attesa la natura dell'attività della Società, non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione delle Politiche e Procedure in materia di Remunerazione; viceversa, in sede di assegnazione degli obiettivi di *performance* (e quindi, a seconda dei casi, nel contesto della relativa deliberazione consiliare e/o del perfezionamento dell'intesa contrattuale) la Società stabilisce meccanismi di *claw-back* coerenti con i seguenti principi:

(i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente variabile, risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(ii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei presupposti rilevanti è demandato ad una valutazione del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente sotto la presidenza dell'Amministratore indipendente più anziano d'età;

(iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile; in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti rilevanti ai sensi del punto (ii) che precede, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dalla Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

(H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance*.

Come detto, la Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo Damiani individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, in particolare, le componenti variabili assegnate agli Amministratori esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale devono essere, di regola, legate alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo, come sopra elencate; le componenti variabili assegnate agli Amministratori esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche devono essere, di regola, legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti.

(I) Coerenza della politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine di Damiani e con la politica di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi; si richiamano, al riguardo: (i) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le eventuali componenti variabili della remunerazione; (ii) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto in azienda dai destinatari delle componenti variabili; (iii) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (iv) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle eventuali componenti variabili della retribuzione, entro *range* commisurati alle retribuzioni fisse percepite a livello di Gruppo; (v) la fissazione di orizzonti temporali, di regola, non inferiori a dodici mesi, termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Damiani; (vi) la previsione di meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

(J)-(K) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis TUF, “*vesting period*”, “*lock-up*”, “*meccanismi di correzione ex post*”.

La Politica di Remunerazione prevede che i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) e approvati dall'Assemblea dei Soci. È quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

(i) Amministratori esecutivi della Società, delle sue controllanti o controllate;

(ii) dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società, delle sue controllate o controllanti.

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata di regola agli Amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

Tali sistemi di remunerazione (a) devono, in particolare, essere ideati e strutturati in modo tale ad allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con quelli degli Azionisti, e (b) privilegiano l'incremento del valore di mercato delle azioni e la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione, sono i seguenti:

- a) deve essere di regola previsto un periodo di “*vesting*” pluriennale;
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di “*vesting*” deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance*;
- c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “*share retention*” (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, ecc.).

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio).

Alla data di approvazione della presente Relazione sono in corso di validità i seguenti piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF:

- lo “*Stock Grant Plan 2014-2019*”, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 luglio 2014, che prevede l'assegnazione gratuita di un numero massimo di 1.000.000 di azioni Damiani a favore di beneficiari da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, tra gli Amministratori, i dipendenti, i collaboratori delle società del Gruppo Damiani, che potrà essere attuato in una o più *tranche* entro cinque anni dalla data della approvazione assembleare; ad oggi tale Piano non è stato oggetto di attuazione;

- lo “*Stock Option Plan 2014-2019*”, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 luglio 2014, che prevede la vendita di opzioni per l'acquisto di un numero massimo di 3.500.000 azioni Damiani (nella misura di una azione per ogni opzione venduta) ai beneficiari da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, all'interno del *management* delle società del Gruppo Damiani, che potrà essere attuato in una o più *tranche* entro cinque anni dalla data della approvazione assembleare; ad oggi tale Piano non è stato oggetto di attuazione;

- lo “*Stock Option Plan 2015-2020*”, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 luglio 2015, che prevede l'attribuzione gratuita di massime n. 3.500.000 opzioni (nella misura di una azione per ogni opzione assegnata) a favore di beneficiari da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio), tra Amministratori esecutivi, dirigenti, quadri, altri dipendenti, consulenti e collaboratori, ivi inclusi gli agenti, della Società e di società del Gruppo Damiani, che potrà essere attuato in una o più *tranche* entro 5 anni dalla data della approvazione assembleare; ad oggi tale Piano non è stato oggetto di attuazione.

Si rammenta che in data odierna scade il periodo di esercizio delle opzioni assegnate con il terzo ciclo di attuazione dello “*Stock Option Plan 2010*”, approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data 21 luglio 2010, avente ad oggetto l’attribuzione gratuita di opzioni per l’acquisto di massime n. 3.500.000 azioni Damiani (nella misura di una azione per ogni opzione assegnata) ad Amministratori esecutivi, dirigenti, quadri, altri dipendenti, consulenti e collaboratori, ivi inclusi gli agenti, della Società e di società del Gruppo Damiani, in una o più *tranche*, entro cinque anni dall’approvazione assembleare; il termine ultimo per l’assegnazione gratuita delle opzioni è scaduto in data 21 luglio 2015, e le opzioni assegnate entro tale data potranno essere esercitate nei termini e alle condizioni fissate dal Consiglio di Amministrazione al momento della assegnazione.

Per ogni ulteriore informazione in relazione ai menzionati piani di remunerazione si rinvia al documento allegato alla presente Relazione, nonché ai documenti informativi redatti ai sensi dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti disponibili nelle sezioni “*Investors Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti*” e “*Investors Relations/Documenti e comunicati finanziari/ Documenti e Avvisi*” del sito *internet* della Società all’indirizzo www.damiani.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* all’indirizzo www.emarketstorage.com.

(L) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. “*employment relationship*”). La Società potrà adottare specifiche indennità ulteriori che, di regola e salvo

casi eccezionali, non potranno superare la remunerazione globale riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi, e comunque nel rispetto dei principi guida sotto elencati.

Con riferimento alla carica di Amministratore (cd. "*corporate relationship*"), la Società può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo; qualora il Consiglio di Amministrazione della Società decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'Amministratore cessato dalla carica, tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo Damiani e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto di amministrazione è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;

ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione del Gruppo;

iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore esecutivo non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o un direttore generale, ove sussistente, in coerenza con quanto previsto dai principi e dai criteri del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e le *performance* aziendali.

(M) Coperture assicurative.

La Società può adottare coperture assicurative e/o coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie; in particolare, sono attive polizze integrative rimborso spese mediche, polizze vita e infortuni, polizze responsabilità civile Amministratori e dirigenti.

(N) Amministratori indipendenti, membri del Comitato e Amministratori investiti di particolari cariche.

Come già precisato, le Politiche e Procedure di Remunerazione prevedono che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori indipendenti, e degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati; tale componente fissa può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati in relazione alle riunioni, anche del Comitato, alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo Damiani, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio).

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.), è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio) e sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con l'art. 2389, comma 3 del codice civile; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali Amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

§ § §

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

“L'Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. Consob approvato con Delibera n. 11971/99;

- preso atto della Relazione sulla remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, con particolare riferimento alla politica in materia di remunerazione di Damiani S.p.A.”.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e – essendo Damiani S.p.A. “*società di minori dimensioni*” ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010 – in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:

a) fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione descritta nella prima sezione della presente Relazione;

b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell’esercizio 2017/2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

§ § §

PRIMA PARTE

Come noto, l’Assemblea degli Azionisti del 23 luglio 2015 ha deliberato a favore di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione della Società, ai sensi dell’art. 2389, comma 1 del codice civile, un compenso annuo lordo per esercizio pari ad Euro 15.000,00.

Sempre in data 23 luglio 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire *ex art.* 2389, comma 3 del codice civile le seguenti remunerazioni aggiuntive per gli Amministratori investiti di particolari cariche:

- per il Presidente esecutivo Guido Roberto Grassi Damiani un compenso aggiuntivo fisso lordo su base annua pari ad Euro 85.000,00 per ciascun esercizio della carica;

- per il Vice-Presidente, Amministratore Delegato e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi Giorgio Andrea Grassi Damiani un

compenso aggiuntivo fisso lordo su base annua complessivamente pari ad Euro 365.000,00 per ciascun esercizio della carica (di cui 335.000,00 euro per le cariche di Vice-Presidente e Amministratore Delegato e 30.000,00 euro per la carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi);

- per il Vice-Presidente non esecutivo Silvia Maria Grassi Damiani un compenso aggiuntivo fisso lordo su base annua pari ad Euro 65.000,00 per ciascun esercizio della carica.

In pari data il Consiglio, su proposta del Presidente e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha altresì deliberato di attribuire ad ogni membro del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate un emolumento aggiuntivo *ex art.* 2389, comma 3 del codice civile pari ad Euro 250,00 in relazione alla partecipazione a ciascuna riunione del Comitato.

Si precisa che il Presidente Dott. Guido Grassi Damiani ha rinunciato per l'esercizio 2017/2018 al 75% dei compensi per le cariche di Amministratore e Presidente.

Si precisa che la Signora Gabriella Colombo Damiani ricopre la carica di Presidente onorario della Società; la carica onoraria non prevede una durata, ma a partire dal 1° ottobre 2007 la Signora Colombo Damiani non percepisce alcun compenso per la carica ricoperta.

In attuazione della Politica di Remunerazione adottata dalla Società, la remunerazione degli organi non delegati e degli Amministratori non esecutivi è stata stabilita in misura fissa.

Si rammenta che l'Assemblea degli Azionisti del 21 luglio 2016 ha riconosciuto un compenso lordo per esercizio al Presidente del Collegio Sindacale pari ad Euro 25.000,00 e a ciascun Sindaco effettivo pari ad Euro 18.000,00.

Nel corso dell'esercizio 2017/2018, oltre ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, ha ricoperto la qualifica di dirigente con responsabilità strategiche dell'Emittente il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il quale rientra tra i beneficiari del primo ciclo di attuazione dello *Stock Option Plan* 2010; in coerenza con il ruolo e la natura delle sue funzioni, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari non è destinatario di ulteriori specifiche componenti remunerative incentivanti.

Si precisa altresì che:

a) non vi sono specifici accordi tra l'Emittente ed alcuno degli Amministratori che prevedano il pagamento di indennità agli Amministratori in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto;

b) non vi sono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "*post-retirement perks*"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

c) non vi sono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

Alla data di approvazione della presente Relazione sono in corso di validità: (i) lo "*Stock Grant Plan* 2014-2019", deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 luglio 2014, (ii) lo "*Stock Option Plan* 2014-2019", deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 luglio 2014 e (iii) lo "*Stock Option Plan* 2015-2020", approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 luglio 2015. In data odierna scade inoltre il periodo di esercizio delle opzioni assegnate con il terzo ciclo di attuazione dello "*Stock Option Plan* 2010", approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 21 luglio 2010. Per ogni ulteriore informazione e dettaglio in relazione a tali Piani si rinvia all'Allegato A alla presente Relazione, nonché ai

documenti informativi redatti ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti disponibili nelle sezioni “*Investors Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti*”, “*Investors Relations/Documenti e comunicati finanziari/Documenti e Avvisi*” e “*Investors Relations/Documenti e comunicati finanziari/Bilanci*” sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.damiani.com.

§ § §

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono indicati, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, gli emolumenti spettanti per l'esercizio chiuso al 31 marzo 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché gli strumenti finanziari loro assegnati.

In particolare, nella compilazione delle tabelle relative ai compensi sono rispettate le seguenti istruzioni:

- nei “Compensi fissi” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex* articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (*bonus*, altri compensi, benefici non monetari, etc.) sono indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente;

- i “Compensi per la partecipazione a comitati” sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’Amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi;

- nella colonna “Bonus e altri incentivi” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari;

- con riguardo alla colonna “Partecipazione agli utili”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati;

- nella colonna “Benefici non monetari” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi;

- nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli Amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento;

- nella colonna “Altri compensi” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli Amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta;

- nella colonna “*Fair value* dei compensi *equity*” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali;

- nella colonna (6) “Totale” sono sommate le voci da (1) a (5);

- nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Nella tabella relativa alle *stock option* sono indicate:

- le opzioni detenute all’inizio dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;

- le opzioni assegnate nel corso dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione, della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;

- le opzioni esercitate nel corso dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell’esercizio;

- le opzioni scadute nell’esercizio;

- le opzioni detenute alla fine dell’esercizio;

- il *fair value* delle opzioni di competenza dell’esercizio.

Nelle tabelle sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Tenuto conto altresì che Damiani S.p.A. è una "società di minori dimensioni" ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010, si precisa che le informazioni relative ai dirigenti con responsabilità strategiche sono fornite in forma aggregata.

**COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON
RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
GUIDO ROBERTO GRASSI DAMIANI	Presidente	04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00						25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				63.250,99						63.250,99		
(III) Totale				88.250,99						88.250,99		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
GIORGIO ANDREA GRASSI DAMIANI	Vice Presidente e Amministratore Delegato	04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350.000,00						350.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				23.000,00						23.000,00		
(III) Totale				373.000,00						373.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
SILVIA MARIA GRASSI DAMIANI	Vice Presidente	04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00						80.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				37.970,37						37.970,37		
(III) Totale				117.970,37						117.970,37		
STEFANO GRAIDI	Amministratore	04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000,00						15.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				6887,56						6887,56		
(III) Totale				21887,56						21887,56		
GIANCARLO MALERBA		04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000,00	1.500,00					16.500,00		
(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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
<i>(III) Totale</i>				15.000,00	1.500,00					16.500,00		
ROBERTA BENAGLIA	Amministratore	04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000,00	1.500,00					16.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000,00	1.500,00					16.500,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
ELENA ANGELA LUIGIA GARAVAGLIA	Amministratore	04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000,00	1.500,00					16.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000,00	1.500,00					16.500,00		
MIRJA CARTIA D'ASERO	AMMINISTRATORE	04/2017 - 03/2018	Approvazione bilancio 31.03.2018									

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000,00						15.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000,00						15.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SINDACI												
GIANLUCA BOLELLI	Presidente	04/2017 - 03/2018	Approvazione del bilancio 31.03.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00						25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000,00						25.000,00		
SIMONE CAVALLI	Sindaco effettivo	04/2017 - 03/2018	Approvazione del bilancio 31.03.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000,00						18.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SINDACI												
(II) Compensi da controllate e collegate				7.500,00						7.500,00		
(III) Totale				25.500,00						25.500,00		
LAURA BRAGA	Sindaco effettivo	04/2017 - 03/2018	Approvazione del bilancio 31.03.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000,00						18.000,00		
(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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SINDACI												
(III) Totale				18.000,00						18.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE												
1		04/2017 - 03/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				87.609,92						87.609,92		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				87.609,92						87.609,92		

STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO						OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
N. AGGREGATO	CARICA	PIANO	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DEL POSSIBILE ESERCIZIO (DAL- AL)	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DEL POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL)	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO DI OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO	NUMERO OPZIONI	NUMERO OPZIONI	FAIR VALUE
1	DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE N.1																
		STOCK OPTION PLAN 2010 III° PERIODO DI MATURAZIONE E DI ESERCIZIO DELLE OPZIONI (21/7/2010)	-	EURO 1,47 PER OPZIONE	DAL 22/4/2015 AL 22/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE	PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) TOTALE			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.3.2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31.3.2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31.3.2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.3.2018
GUIDO GRASSI DAMIANI	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	DAMIANI SPA	53.664.327 ⁽¹⁾	-	-	53.664.327
GIORGIO GRASSI DAMIANI	AMMINISTRATORE DELEGATO VICE PRESIDENTE	DAMIANI SPA	5.047.371 ⁽²⁾	-	-	5.047.371
SILVIA GRASSI DAMIANI	VICE PRESIDENTE	DAMIANI SPA	4.379.371 ⁽³⁾	-	-	4.379.371
STEFANO GRAIDI	AMMINISTRATORE	-	-	-	-	-
GIANCARLO MALERBA	AMMINISTRATORE	-	-	-	-	-
MIRJA CARTIA D'ASERO	AMMINISTRATORE	-	-	-	-	-
ELENA ANGELA LUGIA GARAVAGLIA	AMMINISTRATORE	-	-	-	-	-
ROBERTA BENAGLIA	AMMINISTRATORE	-	-	-	-	-
GIANLUCA BOLELLI	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	-	-	-	-	-
LAURA BRAGA	SINDACO	-	-	-	-	-

	EFFETTIVO					
SIMONE CAVALLI	SINDACO EFFETTIVO	-	-	-	-	-
NOTE:						
(1) Di cui n. 5.043.850 direttamente, e n. 48.620.477 indirettamente tramite Leading Jewels S.A. e Sparkling Inv. S.A. Si precisa che n. 616.379 azioni sono detenute da Leading Jewels S.A. in nuda proprietà ma con diritto di voto.						
(2) Di cui n. 163.373 in nuda proprietà ma con diritto di voto.						
(3) Di cui n. 163.373 in nuda proprietà ma con diritto di voto.						

PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.3.2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31.3.2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31.3.2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.3.2018
1	DAMIANI SPA	16.000	2.000		18.000

§ § §

Milano, 15 giugno 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore Delegato
Giorgio Grassi Damiani

ALLEGATO A

**AGGIORNAMENTO SUI PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI IN
CORSO DI VALIDITÀ**

Premessa

Alla data odierna (15 giugno 2018) sono in corso di validità:

(i) lo “**Stock Grant Plan 2014-2019**”, approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data **24 luglio 2014**, che prevede l’assegnazione gratuita di un numero massimo di 1.000.000 di azioni Damiani a favore di beneficiari da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, tra gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori delle società del Gruppo Damiani, che potrà essere attuato in una o più *tranche* entro 5 anni dalla data della approvazione assembleare; il termine ultimo per l’assegnazione gratuita delle azioni non potrà superare la data del 24 luglio 2019 (le azioni che il Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, delibererà di assegnare entro il 24 luglio 2019, potranno essere consegnate successivamente a tale data subordinatamente alla scadenza del periodo di *vesting* e al raggiungimento degli obiettivi fissati per la maturazione del diritto a ricevere le azioni). **Ad oggi tale Piano non è stato oggetto di attuazione;**

(ii) lo “**Stock Option Plan 2014-2019**”, approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data **24 luglio 2014**, che prevede la vendita di opzioni per l’acquisto di un numero massimo di 3.500.000 azioni Damiani (nella misura di una azione per ogni opzione venduta) ai beneficiari da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, all’interno del *management* delle società del Gruppo Damiani, che potrà essere attuato in una o più *tranche* entro 5 anni dalla data della approvazione assembleare; il termine ultimo per la vendita delle opzioni non potrà superare la data 24 luglio 2019 (le opzioni acquistate entro tale data daranno il diritto di acquistare azioni Damiani sino al successivo termine fissato dal Consiglio di Amministrazione al momento della vendita). **Ad oggi tale Piano non è stato oggetto di attuazione;**

(iii) lo “**Stock Option Plan 2015-2020**”, approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data **23 luglio 2015**, che prevede l’attribuzione gratuita di massime n. 3.500.000 opzioni (nella misura di una azione per ogni opzione assegnata) a favore di beneficiari da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Operatività con le parti correlate (o, se del caso, degli Amministratori indipendenti presenti in Consiglio), tra amministratori esecutivi, dirigenti, quadri, altri dipendenti, consulenti e collaboratori, ivi inclusi gli agenti, della Società e di società del Gruppo Damiani, che potrà essere attuato in una o più *tranche* entro 5 anni dalla data della approvazione assembleare. **Ad oggi tale Piano non è stato oggetto di attuazione.**

I documenti informativi sottoposti alle menzionate Assemblee sono allegati alle rispettive Relazioni illustrative degli Amministratori e disponibili nella sezione “*Investors Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti?*” del sito internet www.damiani.com.

* * *

Si rammenta che in data odierna scade il periodo di esercizio delle opzioni assegnate con il **terzo ciclo** di attuazione dello “**Stock Option Plan 2010**”, approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data 21 luglio 2010, avente ad oggetto l’attribuzione gratuita di opzioni per l’acquisto di massime n. 3.500.000 azioni Damiani (nella misura di una azione per ogni opzione assegnata) ad amministratori esecutivi, dirigenti, quadri, altri dipendenti, consulenti e collaboratori, ivi inclusi gli agenti, della Società e di società del Gruppo Damiani, in una o più *tranche*, entro cinque anni dall’approvazione assembleare; il termine ultimo per l’assegnazione gratuita delle opzioni è scaduto in data 21 luglio 2015, e le opzioni assegnate

entro tale data potranno essere esercitate nei termini e alle condizioni fissate dal Consiglio di Amministrazione al momento della assegnazione¹.

Lo *Stock Option Plan 2010* è stato oggetto di **un primo ciclo** di attuazione deliberato – con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del **21 aprile 2011** e in origine destinato a n. 50 beneficiari, i quali hanno originariamente ricevuto complessive n. 1.863.000 opzioni gratuite e personali con tre diversi periodi di maturazione, e precisamente:

- n. 546.000 opzioni con *vesting period* sino al 21 aprile 2013, con possibilità di esercizio dal 22 aprile 2013 sino al 22 aprile 2016 (data in cui sono scadute) allo *strike price* di Euro 1,47;
- n. 930.000 opzioni con *vesting period* sino al 21 aprile 2014, con possibilità di esercizio dal 22 aprile 2014 sino al 22 aprile 2017 (data in cui sono scadute) allo *strike price* di Euro 1,47;
- n. 387.000 opzioni con *vesting period* sino al 21 aprile 2015, con possibilità di esercizio dal 22 aprile 2015 sino al 22 aprile 2018 (data in cui sono scadute) allo *strike price* di Euro 1,47.

La maturazione delle menzionate opzioni era subordinata alle seguenti condizioni (come modificate in data 10 febbraio 2012 dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della deliberazione assembleare del 27 luglio 2011 e con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione):

- a) mantenimento da parte dei beneficiari del rapporto rilevante (di lavoro, di amministrazione, di collaborazione, di agenzia, di consulenza, ecc.) con il Gruppo Damiani alla data di chiusura degli esercizi rispettivamente al 31 marzo 2013, 31 marzo 2014 e 31 marzo 2015 (e non più alla “data di effettivo esercizio” delle opzioni);
- b) coerenza del bilancio consolidato che si chiuderà rispettivamente al 31 marzo 2013, 31 marzo 2014 e 31 marzo 2015 con i risultati attesi.

Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione:

(i) nella riunione di approvazione – tra l’altro – del bilancio consolidato al 31 marzo 2013, ha ritenuto non raggiunti gli obiettivi consolidati, e pertanto non essendosi verificata una delle condizioni previste per il primo periodo di maturazione, i beneficiari del Piano non hanno avuto il diritto di esercitare le opzioni loro assegnate con *vesting period* sino al 21 aprile 2013;

(ii) nella riunione del 12 giugno 2014 di approvazione, tra l’altro, del bilancio consolidato al 31 marzo 2014, ha ritenuto parzialmente raggiunti gli obiettivi consolidati al 31 marzo 2014 e – nell’ottica di valorizzare l’impegno e il sacrificio profuso nello svolgimento delle rispettive mansioni e funzioni all’interno dell’azienda – ha deliberato di riconoscere ai 36 beneficiari del secondo periodo di maturazione, esistenti alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2014, l’esercizio delle opzioni nella misura del 20%, e dunque per massime 124.200 opzioni, che potevano essere esercitate sino al 22 aprile 2017 allo *strike price* di Euro 1,47. Si precisa che nessun beneficiario ha esercitato tali opzioni.

¹ Come noto, lo *Stock Option Plan 2010* è stato modificato dall’Assemblea degli Azionisti in data 27 luglio 2011, nel senso di consentire al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione al Piano medesimo anche permettendo, eventualmente, l’esercizio delle opzioni ai beneficiari il cui rapporto rilevante con il Gruppo Damiani S.p.A. risultasse cessato alla data di effettivo esercizio delle opzioni.

Con riferimento al terzo periodo di maturazione del primo ciclo di attuazione, si rappresenta che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e operatività con le parti correlate, nella riunione del 12 giugno 2015 di approvazione, tra l'altro, del bilancio consolidato al 31 marzo 2015, ha ritenuto parzialmente raggiunti gli obiettivi consolidati al 31 marzo 2015 e – nell'ottica di valorizzare l'impegno e il sacrificio profuso nello svolgimento delle rispettive mansioni e funzioni all'interno dell'azienda – ha deliberato di riconoscere ai 34 beneficiari del terzo periodo di maturazione, esistenti alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2015, l'esercizio delle opzioni nella misura del 20%, e dunque per massime 51.600 opzioni, che potranno essere esercitate sino al 22 aprile 2018 allo *strike price* di Euro 1,47. Si precisa che nessun beneficiario ha esercitato tali opzioni.

Come noto, lo *Stock Option Plan 2010* è stato oggetto di **due nuovi cicli di attuazione** in data 12 giugno 2014. In particolare, in data **12 giugno 2014** il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato:

(i) un **secondo ciclo** di attuazione dello *Stock Option Plan 2010*, mediante l'assegnazione gratuita a n. 15 beneficiari di complessive n. 365.000 opzioni con *vesting period* sino alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2015, e con possibilità di esercizio al prezzo di 1,4920 Euro entro due anni dalla data di maturazione (giorno successivo all'approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2015), a condizione (a) del mantenimento da parte dei beneficiari del rapporto rilevante alla data di chiusura dell'esercizio al 31 marzo 2015, e (ii) del raggiungimento al 31 marzo 2015 di risultati consolidati coerenti con quelli attesi, ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione. Al riguardo si precisa che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e operatività con le parti correlate, nella riunione del 12 giugno 2015 di approvazione, tra l'altro, del bilancio consolidato al 31 marzo 2015, ha ritenuto parzialmente raggiunti gli obiettivi consolidati al 31 marzo 2015 e – nell'ottica di valorizzare l'impegno e il sacrificio profuso nello svolgimento delle rispettive mansioni e funzioni all'interno dell'azienda – ha deliberato di riconoscere ai 14 beneficiari del secondo ciclo di attuazione dello *Stock Option Plan 2010* esistenti alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2015 l'esercizio delle opzioni nella misura del 20%, e dunque per massime 69.000 opzioni, che potevano essere esercitate dal 13 giugno 2015 sino al 13 giugno 2017 allo *strike price* di Euro 1,4920. Si precisa che nessun beneficiario ha esercitato tali opzioni;

(ii) un **terzo ciclo** di attuazione dello *Stock Option Plan 2010*, che prevede l'assegnazione gratuita a n. 24 beneficiari di complessive n. 655.000 opzioni con *vesting period* sino alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2016, e con possibilità di esercizio al prezzo di 1,60 Euro entro due anni dalla data di maturazione (giorno successivo all'approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2016), a condizione del mantenimento da parte dei beneficiari del rapporto rilevante alla data di chiusura dell'esercizio al 31 marzo 2016 e che i risultati consolidati al 31 marzo 2016 fossero coerenti con quelli attesi, ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione. Al riguardo si precisa che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e operatività con le parti correlate, nella riunione del 14 giugno 2016 di approvazione, tra l'altro, del bilancio consolidato al 31 marzo 2016, ha ritenuto parzialmente raggiunti gli obiettivi consolidati al 31 marzo 2016 e – nell'ottica di valorizzare l'impegno e il sacrificio profuso nello svolgimento delle rispettive mansioni e funzioni all'interno dell'azienda – ha deliberato di riconoscere ai 21 beneficiari del terzo ciclo di attuazione dello *Stock Option Plan 2010* esistenti alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2016 l'esercizio delle opzioni nella misura del 20%, e

dunque per massime 123.000 opzioni, che potranno essere esercitate dal 15 giugno 2016 sino al 15 giugno 2018 allo *strike price* di Euro 1,60. Si precisa che nessun beneficiario ha ancora esercitato tali opzioni.

* * *

Ad integrazione di quanto già precedentemente comunicato al mercato e disponibile sul sito internet www.damiani.com, nelle tabelle che seguono – predisposte in conformità con lo Schema 7, dell'allegato 3A al Reg. Emittenti, e allegate alla Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-*quater* del Reg. Emittenti – sono riportate le informazioni di dettaglio sulle categorie dei beneficiari, e l'indicazione nominativa dei soggetti che rivestono la carica di amministratore in società del Gruppo Damiani, con riguardo a tutti i piani in corso di validità alla data odierna.

Milano, 15 giugno 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore Delegato
Giorgio Grassi Damiani

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti

Data: 15 giugno 2018

Nome e Cognome o categoria	Carica	QUADRO 2							
		<i>Stock Option</i>							
		Sezione 1							
		Opzioni relative al primo ciclo di attuazione del precedente <i>Stock Option Plan 2010</i> , deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 21/07/2010 e attuato dal Consiglio di Amministrazione in data 21/04/2011							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.3.2018	Opzioni esercitate	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SOCIETÀ CONTROLLATE									
CARRARO STEFANIA	Amministratore in Laboratorio Damiani S.r.l.	21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 600	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
VALENTINO BAIARDI	Amministratore in Damiani	21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica	n. 2.000	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015

	Mexico SA de CV		su Azioni ordinarie Damiani						al 22/04/2018
GILARDINI MARIO	Amministratore in: - Damiani USA Co. - Damiani Hong Kong Ltd. - Damiani Macau Ltd. - Damiani Mexico SA de CV - Damiani (Shanghai) Trading Co. Ltd. - Damiani India Private Ltd.	21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 10.000	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
LONGAGNANI CARLO	Amministratore in Damiani International BV – London Branch	21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 7.000	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
RIZZETTO CHRISTIAN	Vice Presidente in Laboratorio Damiani S.r.l.	21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 1.000	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
RIZZETTO SIMONE	Amministratore Delegato in Laboratorio Damiani S.r.l.	21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 1.000	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELL'EMITTENTE									
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELL'EMITTENTE N. 1		21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 2.000	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018

ALTRI DIRIGENTI DEL GRUPPO

ALTRI DIRIGENTI N. 5		21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 9.600	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
-------------------------	--	------------	---------------------------------------------------------------------------	----------	---	------------	--------	--------	---------------------------------------

QUADRI DEL GRUPPO

QUADRI N. 8		21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 6.400	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
-------------	--	------------	---------------------------------------------------------------------------	----------	---	------------	--------	--------	---------------------------------------

ALTRI DIPENDENTI DEL GRUPPO

ALTRI DIPENDENTI N. 6		21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 2.600	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
--------------------------	--	------------	---------------------------------------------------------------------------	----------	---	------------	--------	--------	---------------------------------------

CONSULENTI DEL GRUPPO

CONSULENTI N. 1		21/07/2010	Opzione Call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 600	-	21/04/2011	€ 1,47	€ 0,99	Dal 22/04/2015 al 22/04/2018
-----------------	--	------------	---------------------------------------------------------------------------	--------	---	------------	--------	--------	---------------------------------------

Data: 15 giugno 2018

		QUADRO 2							
		<i>Stock Option</i>							
		<p align="center">Sezione 1 Opzioni relative al terzo ciclo di attuazione del precedente <i>Stock Option Plan 2010</i>, deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 21/07/2010 e attuato dal Consiglio di Amministrazione in data 12/06/2014</p>							
Nome e Cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni detenute alla fine dell'eser cizio chiuso al 31.3.2018	Opzion i esercit ate	Data di assegnazio ne	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostant i alla data di assegnazi one	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SOCIETÀ CONTROLLATE									
CARRARO STEFANIA	Amministratore in Laboratorio Damiani S.r.l.	21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 2.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018
BAIARDI VALENTINO	Amministratore in Damiani Mexico SA de CV	21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 1.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018

MIRAGLIA ERNESTO	Amministratore in: - Damiani Hong Kong Ltd. - Damiani Macau Ltd. - Damiani (Shanghai) Trading Co. Ltd. - Damiani Singapore Pte Ltd.	21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 12.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018
GILARDINI MARIO	Amministratore in: - Damiani USA Co. - Damiani Hong Kong Ltd. - Damiani Macau Ltd. - Damiani Mexico SA de CV - Damiani (Shanghai) Trading Co. Ltd. - Damiani India Private Ltd.	21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 20.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018
LONGAGNANI CARLO	Amministratore in Damiani International BV – London Branch	21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 18.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018
RIZZETTO SIMONE	Amministratore Delegato in Laboratorio Damiani S.r.l.	21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 2.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018
RIZZETTO CHRISTIAN	Vice Presidente in Laboratorio Damiani S.r.l.	21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 2.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018
ALTRI DIRIGENTI DEL GRUPPO									
ALTRI DIRIGENTI N. 7		21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni	n. 42.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018

			ordinarie Damiani						
QUADRI DEL GRUPPO									
QUADRI N. 4		21/07/2010	Opzione call con liquidazione fisica su Azioni ordinarie Damiani	n. 6.000	-	12/6/2014	€ 1,60	€ 1,492	Dal 15/06/2016 Al 15/06/2018

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore Delegato
Giorgio Grassi Damiani