

## F.I.L.A. – FABBRICA ITALIANA LAPIS ED AFFINI S.P.A.

### RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971 e in conformità all'Allegato 7-*bis* al predetto Regolamento)



Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. nella riunione del **22 marzo 2021**, messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (via XXV Aprile n. 5, Pero (Mi)) nonché sul sito *internet* (all'indirizzo [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it)), sezione “Governance”, e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “*eMarket Storage*” (all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com))

*[questa pagina è stata volutamente lasciata in bianco]*

## INDICE

---

INDICE .....	3
PRINCIPALI DEFINIZIONI.....	5
PREMESSA .....	9
SEZIONE PRIMA .....	11
1. PROCEDURE PER LA PREDISPOSIZIONE, L’APPROVAZIONE, L’EVENTUALE REVISIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	11
1.1 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE NONCHÉ NELLA CORRETTA ATTUAZIONE DELLA STESSA .....	11
1.2 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE .....	13
2. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	15
3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	17
3.1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	17
3.2 DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	21
(i) Membri del Consiglio di Amministrazione .....	21
a. Amministratori non esecutivi.....	22
b. Amministratori Esecutivi.....	22
(ii) Membri del Collegio Sindacale.....	23
(iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	23
(iv) Figure Manageriali .....	24
(v) Presidente Onorario.....	25
3.3 RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....	25
(i) Amministratori Esecutivi.....	25
(ii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Figure Manageriali.....	31
3.4 PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2019-2021.....	34
4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI ( <i>FRINGE BENEFIT</i> ) .....	37
5. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	38
6. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE .....	38
7. FORME DI RETRIBUZIONE STRAORDINARIA .....	38
8. DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	38
SEZIONE SECONDA .....	40
1. PARTE I – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE RELATIVA ALL’ESERCIZIO 2020.....	40
1.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	40
1.2 AMMINISTRATORI ESECUTIVI .....	41
1.3 DIRETTORI GENERALI.....	43
1.4 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	44
1.5 COLLEGIO SINDACALE .....	44
1.6 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020 .....	44
1.6.1 GLI ELEMENTI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020 OGGETTO DELLA DEROGA.....	45
1.6.2 LA NATURA DELLE “CIRCOSTANZE ECCEZIONALI” QUALI PRESUPPOSTO DI APPLICAZIONE DELLA DEROGA.....	45
1.6.3 PROFILI PROCEDURALI DELL’APPLICAZIONE DELLA DEROGA E <i>ITER</i> DI APPROVAZIONE DELLA DEROGA.....	46
1.6.4 INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA IN CONSEGUENZA DELLA DEROGA .....	46

1.7	INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i> DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE.....	47
1.8	INFORMAZIONI DI CONFRONTO.....	47
1.9	INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEL 22 APRILE 2020 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI.....	48
2.	PARTE II –RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	49
3.	PARTE III – PARTECIPAZIONI DETENUTE.....	55

## PRINCIPALI DEFINIZIONI

---

Di seguito sono riportate le principali definizioni utilizzate nella presente relazione sulla remunerazione, in aggiunta a quelle contenute nel corpo del documento.

<b>Amministratori Esecutivi</b>	indica gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di Amministrazione attribuisca particolari incarichi. Alla data della presente Relazione, gli Amministratori Esecutivi della Società sono: (i) Massimo Candela, Amministratore Delegato, e (ii) Luca Pelosin, Consigliere Delegato.
<b>Assemblea</b>	indica l'assemblea degli azionisti di Fila.
<b>Borsa Italiana</b>	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n.6.
<b>Codice di Autodisciplina</b>	indica il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria disponibile sul sito internet <a href="http://www.borsaitaliana.it">www.borsaitaliana.it</a> , nella sezione “Borsa Italiana – Regolamento – Corporate Governance”.
<b>Codice di Corporate Governance</b>	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate, adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020 e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria disponibile sul sito internet <a href="http://www.borsaitaliana.it">www.borsaitaliana.it</a> , nella sezione “Borsa Italiana – Regolamento – Corporate Governance”, cui la Società aderisce.
<b>Collegio Sindacale</b>	indica il collegio sindacale di Fila.
<b>Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate</b>	indica il comitato controllo e rischi e parti correlate di Fila, avente altresì competenza in materia di operazione con parti correlate e nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalla Procedura OPC.
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	indica il comitato per la remunerazione della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il consiglio di amministrazione di Fila.
<b>CONSOB</b>	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche ovvero DRS</b>	indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo, i quali sono, di tempo in tempo, individuati dal Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Amministratore

Delegato. Sono in ogni caso inclusi: (i) gli amministratori della Società; (ii) i Sindaci effettivi della Società; e (iii) il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

#### **EBITDA**

indica, con riferimento al bilancio consolidato del Gruppo, la differenza fra:

- 1) il totale dei ricavi delle vendite delle prestazioni ed altri ricavi e proventi; e
- 2) il totale dei costi operativi (inclusivi dei costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, della variazione delle rimanenze di materie prime, semilavorati, lavori in corso e prodotti finiti, dei costi per servizi e per godimento beni di terzi, degli altri costi operativi diversi e del costo del lavoro).

#### **Eventi Rilevanti**

indica acquisizioni o cessioni di partecipazioni in società, di aziende e/o rami d'azienda, fusioni, scissioni, aumenti di capitale, conferimenti, modifiche legislative o regolamentari, modifiche dei principi contabili adottati per la redazione di bilancio o altri eventi eccezionali aventi impatto significativo sugli obiettivi.

#### **Figure Manageriali**

indica le figure manageriali del Gruppo – diverse dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche – che occupano posizioni ritenute dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'Amministratore Delegato, rilevanti per la crescita e la sostenibilità del *business* del Gruppo, che sono beneficiarie del Piano di Performance Shares 2019-2021.

#### **Fila o Società**

indica F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A., con sede legale in Pero (MI), via XXV Aprile, n. 5, n. REA 2022589, n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano, Monza-Brianza e Lodi e codice fiscale 08391050963.

#### **Gruppo o Gruppo Fila**

indica Fila e le società in cui quest'ultima esercita, direttamente o indirettamente, il controllo secondo la disciplina prevista dai principi contabili IFRS.

#### **NFP**

indica con riferimento al bilancio consolidato del Gruppo, la somma algebrica tra:

- 1) liquidità (cassa, altre disponibilità liquide, titoli detenuti per la negoziazione);
- 2) crediti finanziari correnti;
- 3) indebitamento finanziario corrente (debiti bancari correnti, parte corrente dell'indebitamento non corrente, altri debiti finanziari correnti);

- 4) indebitamento finanziario non corrente (debiti bancari non correnti, obbligazioni emesse, altri debiti non correnti);
- 5) finanziamenti attivi a terze parti.

**Piano di Performance Shares 2019-2021 o PSP 2019-2021**

indica il piano di compensi *ex art. 114-bis* del TUF avente a oggetto l'assegnazione gratuita di azioni della Società, approvato dall'Assemblea del 18 aprile 2019.

**Politica sulla Remunerazione**

indica la Sezione I della Relazione, che illustra in modo chiaro e comprensibile: (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 2021 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale; e (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua predisposizione, approvazione ed eventuale revisione, nonché la durata della medesima.

La Politica sulla Remunerazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

**Politica sulla Remunerazione 2020**

indica la politica sulla remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2020, approvata, con voto vincolante, dall'Assemblea del 22 aprile 2020 e applicata nel corso dell'esercizio 2020.

**Presidente Onorario**

indica il soggetto scelto tra personalità di grande prestigio che abbia contribuito all'affermazione e/o allo sviluppo della Società, in conformità a quanto previsto dall'articolo 12.5 dello Statuto. Alla data della presente Relazione, il Presidente Onorario è Alberto Candela.

**Procedura OPC**

indica la procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC.

**Regolamento Consob OPC**

indica il "*Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate*" adottato dalla CONSOB con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.

**Regolamento Emittenti**

indica il regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971, come successivamente modificato e integrato.

**Relazione**

indica la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

<b>ROI</b>	è calcolato come il rapporto tra EBITDA consolidato e capitale netto investito ( <i>net invested capital</i> ) come da piano industriale del Gruppo.
<b>Società di Revisione</b>	indica la società di revisione legale dei conti Fila, ovvero sia KPMG S.p.A.
<b>Statuto</b>	indica lo statuto sociale di Fila, così come da ultimo modificato in data 12 giugno 2020 e disponibile sul sito <i>internet</i> della Società.
<b>TUF</b>	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.



## PREMESSA

---

La Relazione è suddivisa in due sezioni:

- Sezione I (sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea) illustra in modo chiaro e comprensibile:
  - (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 2021 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale; e
  - (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione, nonché la durata della medesima.
- Sezione II (sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea) illustra in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
  - (a) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020; e
  - (b) analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti all'esercizio 2020 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2020, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio 2020.

La Relazione contiene, altresì, in allegato, ai sensi dell'articolo 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, una indicazione delle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dai componenti del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 22 marzo 2021 su proposta del Comitato per la Remunerazione. Essa è redatta in conformità alla normativa vigente e applicabile e, in particolare, all'articolo 123-*ter* del TUF come modificato al fine di recepire le novità normative introdotte dalla Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. "*Shareholder Rights Directive II*"), recepita nel nostro ordinamento dal D. Lgs 10 maggio 2019, n. 49, che ha modificato la Direttiva 2007/36/CE ("*Shareholders' Rights Directive*"), nonché all'articolo 84-*quater* e all'Allegato 7-*bis* del Regolamento Emittenti, come modificato dalla Delibera CONSOB del 10 dicembre 2020, n. 21623.

La Politica sulla Remunerazione, descritta nella Sezione I della Relazione, è stata definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce, ed è stata, altresì, adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC.

La Politica sulla Remunerazione non presenta significative variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2020.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, entro il 21° (ventunesimo) giorno antecedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020 – che sarà altresì chiamata a esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla Sezione I della medesima Relazione e, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente – presso la sede sociale (via XXV Aprile n. 5, Pero), nonché sul sito *internet* della Società (all'indirizzo [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it)), sezione “Governance” e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage” ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

\*\* \* \*\*

#### Risultati del voto dell'Assemblea sulla relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019

L'Assemblea del 22 aprile 2020 ha (i) approvato, con voto vincolante, la Sezione Prima della relazione in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 (*i.e.*, la Politica sulla Remunerazione 2020); e (ii) espresso voto consultivo sulla Sezione Seconda della relazione in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 (*i.e.*, relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019).

La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, rispettivamente, al 98,809% e al 89,567% dei diritti di voto complessivamente rappresentati in Assemblea. La percentuale dei voti favorevoli dimostra l'elevato gradimento dei soci sulla struttura, i principi e i livelli retributivi previsti dalla Politica sulla Remunerazione 2020 nonché sui compensi corrisposti da Fila nel corso dell'esercizio 2019.

Non si sono, inoltre, registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione. Per completezza, si precisa che in vista dell'Assemblea del 22 aprile 2020, Spafid S.p.A., per conto di un proprio fiduciante azionista di Fila, ha formulato talune domande in merito alla relazione in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019, cui la Società ha fornito tempestivamente risposta. Per maggiori informazioni in merito si rinvia al documento contenente le risposte alle domande formulate dagli azionisti in vista dell'Assemblea del 22 aprile 2020, disponibile sul sito *internet* della Società ([www.filagroup.it](http://www.filagroup.it)) nella sezione “Governance - Assemblee”.

## SEZIONE PRIMA

---

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Fila nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei membri del Collegio Sindacale. Essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo, ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti di Fila.

### **1. PROCEDURE PER LA PREDISPOSIZIONE, L'APPROVAZIONE, L'EVENTUALE REVISIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

#### **1.1 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE NONCHÉ NELLA CORRETTA ATTUAZIONE DELLA STESSA**

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione. Essi sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa vigente applicabile e della regolamentazione interna di Fila, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

#### Assemblea della Società

L'Assemblea ha le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell'articolo 15 dello Statuto;
- (ii) determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3), e 2402 del Codice Civile;
- (iii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, delibera sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della politica di remunerazione e comunque almeno ogni 3 (tre) anni o in occasione delle modifiche della politica medesima (ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF, tale delibera assembleare ha valore vincolante). Qualora l'Assemblea non approvi la politica di remunerazione sottoposta al proprio voto vincolante, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La Società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, comma 2, del Codice Civile;
- (iv) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione (ai sensi della citata disposizione normativa, tale delibera assembleare ha valore non vincolante); e

- (v) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori del Gruppo, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione;
- (ii) determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi su proposta del Comitato per la Remunerazione (e, qualora necessario, del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e ripartisce l'emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea, così come previsto dall'articolo 15 dello Statuto;
- (iii) elabora, su proposta del Comitato per la Remunerazione e attraverso una procedura trasparente, la Politica sulla Remunerazione;
- (iv) approva la relazione sulla remunerazione ai sensi degli articoli 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti da sottoporre all'Assemblea; e
- (v) predispone gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori della Società e del Gruppo, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, sottoponendoli altresì all'approvazione dell'Assemblea e curandone l'attuazione.

#### Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di assistere il Consiglio d'Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- (i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica sulla Remunerazione;
- (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva e della Politica sulla Remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Formula al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di revisione in materia;
- (iii) monitora la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (v) esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio; e

(vi) svolge gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo 1.2 della Relazione.

#### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché degli ulteriori soggetti investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

#### Società di revisione

La Società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione.

### **1.2 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE**

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione sono disciplinati dal Codice di Corporate Governance e da un apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 7 ottobre 2015, e da ultimo modificato in data 13 dicembre 2018<sup>(1)</sup>.

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato per la Remunerazione è composto da 3 (tre) o 4 (quattro) amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, col Presidente scelto tra gli indipendenti. Sempre in linea con il Codice di Corporate Governance, il regolamento del Comitato per la Remunerazione prevede, inoltre, che almeno 1 (uno) componente del Comitato per la Remunerazione possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Inoltre, secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, se il Presidente del Consiglio di Amministrazione valutato indipendente partecipa al Comitato per la Remunerazione: (i) la maggioranza dei componenti del Comitato per la Remunerazione è composta da altri amministratori indipendenti; e (ii) non presiede il Comitato per la Remunerazione.

---

<sup>(1)</sup> Il regolamento del Comitato per la Remunerazioni è disponibile sul sito *internet* della Società [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it), sezione "Governance".

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto come indicato nella seguente tabella.

AMMINISTRATORE	DATA DI NOMINA	REQUISITI POSSEDUTI
Francesca Prandstraller (Presidente)	27 aprile 2018	Amministratore indipendente
Annalisa Barbera <sup>2</sup>	27 aprile 2018	Amministratore non esecutivo in possesso dei requisiti di conoscenza e competenza in materia finanziaria o di politiche retributive
Paola Bonini	27 aprile 2018	Amministratore indipendente
Filippo Zabban	13 dicembre 2018	Amministratore indipendente

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Come indicato alla Sezione Prima, Capitolo 1, Paragrafo 1.1, il Comitato per la Remunerazione non è l'unico soggetto coinvolto nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione. La pluralità di soggetti coinvolti, oltre a rispondere al dettato normativo, assicura la più completa trasparenza dei processi decisionali relativi alla remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e garantisce che le decisioni in materia vengano assunte in modo trasparente, informato e tempestivo dagli organi preposti, i quali, attraverso un controllo reciproco, evitano l'insorgere di conflitti di interesse.

Allo stesso modo, in conformità con quanto disposto dal Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

Qualora lo ritenga necessario e/o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato per la Remunerazione può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Per maggiori informazioni relative alle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio 2020, si rinvia alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2020, messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (via XXV Aprile n. 5, Pero), nonché sul sito *internet* (all'indirizzo [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it)), sezione "Governance" e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)), nei termini di legge.

Nel corso del periodo compreso tra gennaio e marzo 2021, il Comitato per la Remunerazione:

(2) All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo all'amministratore non esecutivo Annalisa Barbera, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

- (i) ha definito la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione;
- (ii) ha predisposto la presente Relazione;
- (iii) ha verificato il raggiungimento degli obiettivi annuali di *performance* (qualitativi e quantitativi) relativi all'esercizio 2020 per ciò che concerne la remunerazione variabile di breve periodo degli Amministratori Esecutivi, previsti nella Politica sulla Remunerazione 2020;
- (iv) ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta per l'attribuzione della componente variabile di breve periodo della remunerazione degli Amministratori Esecutivi relativa all'esercizio 2020; e
- (v) ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta relativa alla revisione del compenso annuo degli amministratori non esecutivi, dei componenti dei comitati endo-consiliari nonché dei membri del Collegio Sindacale, da sottoporre all'Assemblea chiamata a deliberare in merito alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, convocata per il giorno 27 aprile 2021. Tale proposta è stata predisposta tenendo conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da Mercer Italia S.r.l. sui pacchetti retributivi degli Amministratori non esecutivi, sui componenti dei membri dei Comitati endo-consiliari e sui componenti del Collegio Sindacale (per maggiori informazioni si rinvia al successivo Paragrafo 2).

Per l'esercizio 2021, il Comitato per la Remunerazione, nella composizione risultante a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, sarà chiamato a programmare lo svolgimento delle ulteriori attività di seguito, sommariamente, riportate:

- (i) presentazione della Relazione all'Assemblea (attività prevista per il mese di aprile 2021);
- (ii) valutazioni in merito all'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione (attività prevista per il mese di novembre 2021); e
- (iii) programmazione delle attività per il primo trimestre del 2022 (attività prevista per il mese di novembre 2021).

## **2. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

Nel definire la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione da proporre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione si è avvalso della consulenza di Mercer Italia S.r.l. ("**Mercer**"), in qualità di esperto indipendente, previa verifica dell'assenza di situazioni in grado di comprometterne l'indipendenza di giudizio.

In particolare Mercer, nel corso del mese di marzo 2020, ha (i) condotto un'analisi di *benchmark* sui pacchetti retributivi degli amministratori non esecutivi, dei componenti dei comitati endo-consiliari e dei componenti del Collegio Sindacale; e (ii) supportato la Società nella verifica dell'adeguatezza dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi, ai componenti dei comitati endo-consiliari e ai componenti del Collegio Sindacale.

Tale analisi è stata predisposta da Mercer sulla base dei dati indicati (i) nelle relazioni sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, (ii) nelle relazioni sul governo societario e gli



assetti proprietari e (iii) relazioni finanziarie annuali, pubblicate nel 2019 da società facenti parte dei seguenti due *panel*:

- (i) una selezione di società quotate, sia italiane sia estere, con caratteristiche comparabili, in termini di capitalizzazione, redditività e dimensioni, a quelle di Fila e del Gruppo (il “**Peer Group**”). Di tale *panel* fanno parte (a) le seguenti 10 società italiane con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A., indice FTSE Mid Cap e/o segmento STAR: Aquafil S.p.A., Aeffe S.p.A., Biesse S.p.A., Brunello Cucinelli S.p.A., De’ Longhi S.p.A., Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A., Piaggio & C S.p.A., Piovan S.p.A., Technogym S.p.A. e Tod’s S.p.A.; e (b) le seguenti 3 società straniere con azioni quotate su mercati regolamentati esteri (USA e Germania) e *competitor* di Fila: Acco Brands Corporation, Acme United Corporation e Edding AG; e
- (ii) le società industriali italiane con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A., indice FTSE Mid Cap (“**Panel FTSE Mid Cap Industrial**”). Di tale *panel* fanno parte le seguenti 43 società: Acea S.p.A., Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A., Aquafil S.p.A., Ascopiave S.p.A., ASTM S.p.A., Autogrill S.p.A., Biesse S.p.A., Brunello Cucinelli S.p.A., Cairo Communication S.p.A., Carel Industries S.p.A., Cementir Holding N.V., Cerved Group S.p.A., CIR S.p.A., Danieli & C Officine Meccaniche S.p.A., Datalogic S.p.A., De’ Longhi S.p.A., ENAV S.p.A., ERG S.p.A., Falck Renewables S.p.A., Fincantieri S.p.A., Gima TT S.p.A., Hera S.p.A., IMA S.p.A., Interpump Group S.p.A., Inwit S.p.A., Iren S.p.A., IVS Group, Maire Technimon S.p.A., MARR S.p.A., Mediaset S.p.A., OVS S.p.A., Piaggio S.p.A., Piovan S.p.A., Rai Way S.p.A., RCS MediaGroup S.p.A., Reply S.p.A., Salini Impregilo S.p.A., Saras S.p.A., Sias S.p.A., SOL S.p.A., Technogym S.p.A., Tod’s S.p.A., e Zignago Vetro S.p.A.

Si riporta di seguito una breve descrizione delle conclusioni dell’analisi di *benchmark* predisposta da Mercer.

#### Pacchetti retributivi degli amministratori non esecutivi di Fila

Il pacchetto retributivo previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2020 per gli amministratori non esecutivi di Fila (pari a Euro 15.000 annui lordi) si colloca al di sotto del primo quartile del Peer Group e del Panel FTSE Mid Cap Industrial.

Alla luce di tali analisi, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, tenendo conto delle incertezze dovute al perdurare della pandemia da COVID-19, raccomandano agli Azionisti di formulare una proposta di compenso annuo complessivo ai sensi dell’articolo 5.1 dello statuto sociale tale da consentire un innalzamento di Euro 10.000 annui del compenso degli amministratori e del Presidente del Consiglio di Amministrazione che ha trovato applicazione nel corso del mandato 2018/2020.

#### Pacchetti retributivi dei componenti dei Comitati endo-consiliari di Fila

Il pacchetto retributivo previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2020 per il presidente del Comitato per la Remunerazione (pari a Euro 12.000 annui lordi) si colloca al di sopra del terzo quartile del Peer Group e in linea con la mediana del Panel FTSE Mid Cap Industrial. Il pacchetto retributivo previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2020 per i componenti del medesimo comitato (pari a



Euro 6.000 annui lordi) si colloca, invece, in linea con quello previsto dal *benchmark* rappresentato dal Peer Group e al di sotto del primo quartile del Panel FTSE Mid Cap Industrial.

Il pacchetto retributivo previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2020 per il presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (pari a Euro 37.000 annui lordi) si colloca al di sopra del terzo quartile del Peer Group e del Panel FTSE Mid Cap Industrial. Tuttavia, il presidente di tale Comitato endo-consiliare ricopre anche la carica di *lead independent director* della Società e, pertanto, il relativo pacchetto retributivo è stato determinato anche alla luce di tale ulteriore funzione.

Il pacchetto retributivo previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2020 per i componenti del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (pari a Euro 6.000 annui lordi) si colloca, invece, al di sotto della mediana del Peer Group e al di sotto del primo quartile del Panel FTSE Mid Cap Industrial.

Alla luce di tale analisi, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, tenuto conto del perdurare della pandemia da COVID-19, raccomandano all'organo amministrativo che verrà nominato in occasione dell'Assemblea del 27 aprile 2021 di valutare di (i) ridurre ad Euro 20.000 annui lordi il compenso del Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, (ii) mantenere immutato ad Euro 12.000 annui lordi il compenso del Presidente del Comitato Remunerazione, (iii) elevare ad Euro 7.500 annui lordi il compenso per i membri del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate e (iv) mantenere immutato ad Euro 6.000 annui lordi il compenso dei membri del Comitato Remunerazione.

#### Pacchetti retributivi dei componenti del Collegio Sindacale

Il pacchetto retributivo previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2020 per il Presidente del Collegio Sindacale (pari a Euro 40.000 annui lordi) e per i Sindaci Effettivi (pari ad Euro 30.000 annui lordi) si colloca tra il primo quartile e la mediana del Peer Group e del Panel FTSE Mid Cap Industrial.

Alla luce di tali analisi, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione ritengono adeguato il compenso attualmente previsto per il Presidente del Collegio Sindacale e per i sindaci effettivi, anche alla luce delle incertezze dovuta al perdurare della pandemia da COVID-19.

### **3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

#### **3.1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in linea con le attuali e future esigenze della Società e del Gruppo e in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze.

La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo. Essa è funzionale ad attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, nonché di premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale e a specifici obiettivi di carattere non finanziario (anche in materia di c.d. “*Environmental, Social, and Corporate Governance - ESG*”).

La Politica sulla Remunerazione si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* di Fila nel medio-lungo termine. In tale ottica, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione definiscono la Politica sulla Remunerazione in modo che vi sia un costante allineamento tra gli obiettivi di *performance*, di breve e di medio-lungo termine, assegnati al *management* e i principali *driver* strategici della Società e del Gruppo, con particolare riferimento al perseguimento di un'efficiente integrazione del *business* a livello delle varie realtà del Gruppo, al rispetto dei *covenant* finanziari e al perseguimento di una strategia di crescita sostenibile nel medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- (i) adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del settore in cui opera il Gruppo e delle caratteristiche dell'attività da esso concretamente svolte, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (ii) definizione di limiti per l'erogazione di componenti variabili;
- (iii) determinazione di obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi devono essere coerenti con gli obiettivi strategici della Società e/o del Gruppo e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- (iv) creazione di un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscano la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali o totali degli obiettivi; e
- (v) previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo;
- (vi) previsione di un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio.

La Società può prevedere intese contrattuali idonee a consentire alla stessa di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ottemperanza alla Raccomandazione n. 27 lett. e) all'articolo 5 del Codice di Corporate Governance (c.d. clausole di *claw-back* e *malus*).

In linea con i principi sopra delineati, l'Assemblea del 18 aprile 2019, su proposta del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato l'adozione del Piano di Performance Shares 2019-2021 destinato agli Amministratori Esecutivi, ai

Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alle Figure Manageriali, individuati in data 15 marzo 2019 dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione. L'adozione del Piano di Performance Shares 2019-2021 è finalizzato a favorire maggiore attrattività della Società con riferimento a soggetti esterni nonché la *retention* e l'incentivazione degli amministratori, dipendenti o collaboratori ritenuti significativi per il Gruppo, promuovendo la valorizzazione della Società e del Gruppo e la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative.

In conformità a quanto previsto dal Criterio Applicativo 6.C.2. lett. c) del codice di autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana nel luglio del 2018, il Piano di Performance Shares 2019-2021 prevede un obbligo di mantenimento delle azioni attribuite ai beneficiari dello stesso (c.d. *minimum holding*) come di seguito indicato:

- (i) per il Consigliere Delegato e l'Amministratore Delegato: *minimum holding* sul 50% delle azioni che saranno eventualmente assegnate, fino alla scadenza del mandato;
- (ii) per tutti gli altri beneficiari: *minimum holding*, sul 50% delle azioni che saranno eventualmente assegnate, con le seguenti modalità:
  - (a) un primo 25% delle azioni eventualmente assegnate: assoggettato all'impegno di *minimum holding* sino al termine di un periodo di 6 mesi decorrenti dalla data di effettiva assegnazione delle stesse; e
  - (b) il secondo 25% delle azioni eventualmente assegnate: assoggettato all'impegno di *minimum holding* sino al termine di un periodo di 12 mesi decorrenti dalla data di effettiva assegnazione delle stesse.

A tal riguardo, si segnala che il Consiglio di Amministrazione, stante la ormai prossima scadenza (*i.e.*, al 31 dicembre 2021) del Piano di Performance Shares 2019-2021 e in ossequio al principio "*comply or explain*" che regola l'applicazione del Codice di Corporate Governance, ha ritenuto coerente con l'interesse della Società disapplicare la Raccomandazione n. 28 all'articolo 5 del Codice di Corporate Governance, la quale dispone che "*i piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il top management preved[ono] che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni*".

La Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2021 è sostanzialmente coerente e in continuità con la struttura della Politica sulla Remunerazione 2020. Essa conferma i suoi obiettivi, ossia l'armonizzazione della politica remunerativa sia a livello di Gruppo sia a livello di singole figure (ossia tra gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali), mantenendo, tuttavia, nel dettaglio alcune caratteristiche distintive volte a valorizzare le competenze strategiche e a garantire la *retention* delle risorse chiave.

La Politica sulla Remunerazione ha durata pari a 1 (uno) anno e pertanto fino al 31 dicembre 2021. Essa prevede:

- (a) un Piano di Performance Shares 2019-2021, destinato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alle Figure Manageriali, con un unico orizzonte temporale per tutti beneficiari e allineato rispetto agli obiettivi del piano industriale del Gruppo;

- (b) l'equilibrio della componente fissa e variabile, nonché un'adeguata ponderazione tra la componente variabile di breve e di lungo periodo;
- (c) l'indicazione di obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, quantitativi (di carattere economico- finanziario) e qualitativi (di carattere non finanziario, anche in materia di “*Environmental, Social, and Corporate Governance - ESG*”), misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società e/o del Gruppo e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile della Società;
- (d) l'adozione di curve di *performance* e di *payout* – applicabili alla remunerazione variabile legata agli obiettivi quantitativi, sia di breve sia di lungo periodo – adeguatamente incentivanti e uniformi per gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali;
- (e) la presenza di un vincolo al pagamento della componente variabile sia di breve sia di lungo termine legata agli obiettivi qualitativi, che prevede una riduzione del premio a fronte del mancato raggiungimento, parziale o totale, degli specifici obiettivi quantitativi previsti;
- (f) la fissazione del tasso di cambio a *budget* da utilizzarsi per il consolidamento degli obiettivi economico-finanziari consuntivati applicabili alla remunerazione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi sia di breve sia di lungo periodo;
- (g) un'applicazione uniforme delle previsioni in materia di *claw-back* e *malus* tra Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Figure Manageriali;

Si segnala che la Politica sulla Remunerazione non presenta significative variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2020. I principali elementi di novità rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2020 sono costituiti (i) dall'individuazione di nuovi obiettivi per l'attribuzione della componente variabile qualitativa di breve periodo degli Amministratori Esecutivi; (ii) dalla rideterminazione del compenso per gli amministratori non-esecutivi e per i componenti dei Comitati endo-consiliari (per maggiori informazioni in merito si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 2 della Relazione); e (iii) dalla espressa indicazione dell'intenzione della Società di stipulare accordi con gli Amministratori Esecutivi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo al verificarsi di determinati eventi.

Nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti. In particolare, si segnala che (i) i dipendenti di Fila sono soggetti al CCNL di settore ed al contratto dei dirigenti industria; (ii) Fila monitora costantemente il livello di remunerazione previsto per i dipendenti della Società e delle principali Società del Gruppo al fine di garantire un'efficace politica di attrattività e di retention; (iii) nell'ambito dei piani di incentivazione a breve e lungo termine, è previsto che tra i beneficiari rientrino non solo gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ma anche dipendenti della Società e del Gruppo con funzioni manageriali e rilevanti per la crescita e la sostenibilità del *business* del Gruppo (le c.d. Figure Manageriali); (iv) è previsto che parte significativa dei dipendenti della Società e delle principali società controllate del Gruppo rientrino nei piani di incentivazione a breve termine secondo indicatori di performance analoghi a quelli utilizzati per la valutazione degli Amministratori Esecutivi, dei Dirigenti con responsabilità Strategiche e delle Figure Manageriali.

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, nella definizione della Politica sulla Remunerazione, hanno tenuto conto degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Sezione Prima della relazione sulla politica in materia di remunerazione dell'esercizio 2020 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 (voti favorevoli pari al 98,809% dei diritti di voto complessivamente rappresentati in Assemblea), che hanno confermato un significativo gradimento dei soci sulla struttura, i principi e i livelli retributivi ivi previsti e che, pertanto, rimangono inalterati.

### 3.2 DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Nel presente Paragrafo è riportata la descrizione della Politica sulla Remunerazione definita dalla Società con specifico riferimento alle seguenti figure:

- (i) membri del Consiglio di Amministrazione, suddivisi in:
  - a. Amministratori non esecutivi;
  - b. Amministratori Esecutivi;
- (ii) membri del Collegio Sindacale;
- (iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iv) Figure Manageriali;
- (v) Presidente Onorario.

Fermo restando la predetta armonizzazione della struttura della remunerazione, sia a livello di Gruppo sia a livello di singole figure, la Società ritiene comunque opportuno mantenere alcune differenze nella determinazione delle singole componenti della remunerazione, per meglio adeguare le stesse al livello di competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati.

#### **(i) Membri del Consiglio di Amministrazione**

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica sulla Remunerazione.

Per tutti gli amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli amministratori a favore della Società.

In aggiunta al compenso spettante agli amministratori in quanto membri del Consiglio di Amministrazione, la retribuzione complessiva degli stessi si compone del corrispettivo percepito per la partecipazione ai comitati endo-consiliari. Tale ulteriore emolumento viene corrisposto in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto da ciascun membro; per questo motivo, è commisurato a seconda della posizione ricoperta dagli amministratori all'interno di detti comitati, ovvero se essi vi partecipino in qualità di presidente, cui sono attribuiti significativi oneri organizzativi e di propulsione delle attività, o in qualità di membro semplice.

Il Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 15 maggio 2018, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, ha stabilito di corrispondere i seguenti compensi aggiuntivi per la partecipazione degli amministratori della Società ai comitati endo-consiliari: (a) Euro 37.000,00 lordi annui per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate; (b) Euro 12.000,00 lordi annui per il presidente del Comitato per la Remunerazione e, infine, (c) Euro 6.000,00 lordi annui per ciascun membro dei Comitati stessi (esclusi i Presidenti).

Alla luce dell'analisi di *benchmark* sui pacchetti retributivi dei componenti dei comitati endo-consiliari condotta da Mercer, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione, al fine di garantire un riallineamento rispetto al Peer Group e al Panel FTSE Mid Cap Industrial, tenendo altresì conto delle incertezze derivanti dal perdurare della pandemia da COVID-19, ha ritenuto opportuno suggerire all'assemblea un parziale riallineamento all'analisi di *benchmark* condotta da Mercer, per il quale si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 2, della Relazione.

a. Amministratori non esecutivi

Agli amministratori non esecutivi, siano essi o meno amministratori indipendenti, è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio, nonché la facoltà di attribuzione di un fringe benefit in natura costituito dalla messa a disposizione ad uso promiscuo di un'autovettura aziendale.

La remunerazione di tali amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società.

Per maggiori informazioni concernenti l'analisi di *benchmark* effettuata da Mercer sui pacchetti retributivi degli amministratori non esecutivi si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 2 della Relazione.

b. Amministratori Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di contribuire efficacemente alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

In particolare, la struttura retributiva degli Amministratori Esecutivi si compone di:

- una componente fissa: tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal *management*. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito e della capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo;



- una *componente variabile di breve periodo*: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori Esecutivi a operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti e degli altri *stakeholder*. Tale componente è conseguibile a fronte di, nonché in proporzione a, il raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale. In ogni caso, tale componente è bilanciata – rispetto alle altre – in modo da evitare che logiche di breve periodo, ovvero opportunistiche, possano prevalere rispetto a strategie di medio-lungo termine, nell'interesse degli *stakeholder* e della sostenibilità del *business*;
- una *componente variabile di medio-lungo periodo*: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori Esecutivi a operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allineare gli interessi di tali amministratori a quelli degli azionisti e degli altri *stakeholder*, secondo una logica di medio-lungo termine e di sviluppo sostenibile. Tale compenso sarà corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata triennale;
- *fringe benefit*: consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo degli Amministratori Esecutivi si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 3, Paragrafo 3.3 (i) della Relazione.

Per la descrizione della componente variabile di medio-lungo periodo degli Amministratori Esecutivi, rappresentata dal Piano di Performance Shares 2019-2021, si rinvia invece alla Sezione Prima, Capitolo 3, Paragrafo 3.4 della Relazione.

#### **(ii) Membri del Collegio Sindacale**

Ai membri effettivi del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2402 del Codice Civile, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

La remunerazione dei sindaci effettivi e del presidente del Collegio Sindacale è in ogni caso commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

Per maggiori informazioni concernenti l'analisi di benchmark effettuata da Mercer sui pacchetti retributivi dei membri del Collegio Sindacale si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 2 della Relazione.

#### **(iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione del valore.

La Società ha, pertanto, adottato una politica tesa al raggiungimento di questi obiettivi anche attraverso l'implementazione di componenti variabili del sistema di remunerazione, avente anche una funzione di attrattività e di *retention*, in linea con le esigenze di crescita e di internalizzazione della Società e del Gruppo.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- una componente fissa: sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di incentivare l'assunzione di comportamenti coerenti con la strategia aziendale. La componente fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oggetto di armonizzazione nelle diverse realtà internazionali, rimane comunque commisurata a livello individuale a: (a) la responsabilità e il livello di contributo al *business* da parte di ciascuno e (b) le competenze strategiche individuali;
- una componente variabile di breve termine;
- una componente variabile di medio-lungo termine;
- fringe benefit: consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente nei singoli stati.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 3, Paragrafo 3.3 (ii) della Relazione.

Per la descrizione della componente variabile di medio-lungo periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rappresentata dal Piano di Performance Shares 2019-2021, si rinvia invece alla Sezione Prima, Capitolo 3, Paragrafo 3.4 della Relazione.

#### **(iv) Figure Manageriali**

La politica remunerativa delle Figure Manageriali è modulata in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto nel Gruppo e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

La Società ha, pertanto, adottato una politica tesa al raggiungimento di questi obiettivi anche attraverso l'implementazione di componenti variabili del sistema di remunerazione, avente anche una funzione di attrattività e di *retention*, in linea con le esigenze di crescita e di internalizzazione della Società e del Gruppo.

La remunerazione delle Figure Manageriali si compone di:

- una componente fissa: sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di incentivare l'assunzione di comportamenti coerenti con la strategia aziendale. La componente fissa delle Figure Manageriali, oggetto di armonizzazione nelle diverse realtà internazionali, rimane comunque commisurata a livello individuale a: (a) la responsabilità e il livello di contributo al *business* da parte di ciascuno e (b) le competenze strategiche individuali;
- una componente variabile di breve termine;
- una componente variabile di medio-lungo termine;
- fringe benefit: consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente nei singoli stati.



Per la descrizione della componente variabile di breve periodo delle Figure Manageriali si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 3, Paragrafo 3.3 (ii) della presente Relazione.

Per la descrizione della componente variabile di medio-lungo periodo delle Figure Manageriali, rappresentata dal piano di incentivazione di lungo termine a base azionaria per il triennio 2019-2021, si rinvia invece alla Sezione Prima, Capitolo 3, Paragrafo 3.4 della presente Relazione.

#### (v) **Presidente Onorario**

Al Presidente Onorario spetta un emolumento annuo determinato dal Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

### 3.3 **RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE**

#### (i) **Amministratori Esecutivi**

Amministratore Delegato Massimo Candela

La remunerazione complessiva annua lorda dell'Amministratore Delegato è determinata come segue.

COMPONENTE	DESCRIZIONE OBIETTIVI DI GRUPPO E CLAUSOLE APPLICABILI
Componente fissa	Componente fissa annua (la "Componente Fissa Annuale AD").
Componente variabile a breve termine	<p>Componente variabile a breve termine di importo base pari al 50% della Componente Fissa Annuale AD e di importo massimo pari all'85% della Componente Fissa Annuale AD (la "Componente Variabile A Breve AD") legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.</p> <p>- <b>Obiettivi quantitativi:</b> 70% della Componente Variabile A Breve AD erogabile a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale consolidato di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione. In particolare:</p> <p>(i) 70% legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA consolidato valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% a un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dal 4,90% al 49,00% della Componente Fissa Annuale AD). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata all'EBITDA sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti; e</p> <p>(ii) 30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP consolidata valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% ad un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 2,10% al 21,00% della Componente Fissa Annuale AD). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata alla NFP sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti.</p> <p>La curva di <i>pay-out</i> è definita tra un minimo del 20% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo, superiori alla soglia minima del 90% prevista dalla scala di <i>performance</i>, e un massimo del 200% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo, uguali o superiori alla soglia massima del 110% prevista dalla scala di <i>performance</i>.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Obiettivi qualitativi:</b> 30% della Componente Variabile A Breve AD (la “<b>Componente Qualitativa AD</b>”) erogabile a condizione che sia raggiunto il seguente obiettivo qualitativo (definito per il 2020):             <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) il Deployment del Piano Strategico 2021 – 2025 inclusivo del piano di sostenibilità ed in particolare il completamento di almeno l’80% delle attività e dei progetti previsti per il 2021 (peso relativo 60%);</li> <li>(ii) il completamento di un efficace programma di Incontri con gli Investitori non inferiore a quello dell’esercizio precedente (peso relativo 40%)</li> </ul> <p>(insieme, gli “<b>Obiettivi Qualitativi AD a Breve</b>”).</p> <p>Con riferimento alla curva di <i>pay-out</i>, è previsto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(iii) se non viene raggiunto il minimo di uno dei due obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 50%;</li> <li>(iv) se non viene raggiunto il minimo di entrambi gli obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 75%.</li> </ul> </li> <li>- <b>Erogazione:</b> dopo l’approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.  L’Amministratore Delegato, prima della data prevista per l’approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, dovrà presentare al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione una relazione sullo stato di implementazione delle attività il cui completamento costituisce condizione per l’erogazione della Componente Qualitativa AD. Sulla base di tale relazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, verificherà il raggiungimento degli Obiettivi Qualitativi AD a Breve, deliberando in merito all’attribuzione della Componente Qualitativa AD.</li> <li>- <b>Rispetto dei covenant finanziari:</b> all’Amministratore Delegato non spetterà alcun compenso variabile in caso di mancato rispetto di uno o più dei <i>covenant</i> finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere.</li> <li>- <b>Clausola di claw-back:</b> obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all’alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.</li> </ul>
<p><b>Componente variabile di medio-lungo periodo</b></p>	<p>Con riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine, la Politica sulla Remunerazione della Società prevede che l’Amministratore Delegato sia beneficiario del Piano di Performance Shares 2019-2021.<sup>3</sup></p> <p>Pertanto, la componente variabile di medio-lungo periodo, di importo massimo, aggregato per un triennio, pari a circa l’85% della Componente Fissa Annuale AD aggregata per un triennio (la “<b>Componente Variabile A Medio-Lungo AD</b>”) è legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi descritti nel Piano di Performance Shares 2019-2021 con specifico riferimento all’Amministratore Delegato e di seguito riportati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Obiettivo quantitativo:</b> il 70% delle azioni saranno assegnate al raggiungimento del ROI medio del Gruppo per il triennio 2019-2021 come da piano industriale del Gruppo. In particolare è previsto che:</li> </ul>

<sup>3</sup> Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Shares 2019-2021 si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 0 della presente Relazione.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) se la <i>performance</i> è al di sotto del 90,00% dell'obiettivo, non saranno assegnate azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(ii) se la <i>performance</i> è tra il 90,00% e il 92,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 20% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(iii) se la <i>performance</i> è tra il 92,50% e il 95,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 40% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(iv) se la <i>performance</i> è tra il 95,00% e il 97,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 60% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(v) se la <i>performance</i> è tra il 97,50% e il 99,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato l'80% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(vi) se la <i>performance</i> è tra il 99,50% e il 100,50% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo, sarà assegnato il 100% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(vii) se la <i>performance</i> è tra il 100,50% e il 102,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo sarà assegnato il 120% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(viii) se la <i>performance</i> è tra il 102,50% e il 105,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 140% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(ix) se la <i>performance</i> è tra il 105,00% e il 107,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 160% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(x) se la <i>performance</i> è tra il 107,50% e il 110,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 180% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(xi) se la <i>performance</i> è uguale o superiore al 110% dell'obiettivo, sarà assegnato il 200% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Obiettivo qualitativo:</b> 30% della Componente Variabile A Medio-Lungo AD (la “<b>Componente Variabile AD a Medio-Lungo Qualitativa</b>”) erogabile a condizione che nel triennio 2019-2021 siano raggiunti i seguenti obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) completamento del <i>roll-out</i> del sistema SAP del Gruppo, con revisione di tutti i sistemi di <i>software</i>, compresi quelli previsti per l'adeguamento dell'infrastruttura IT, nei tempi previsti dalla relativa <i>road map</i>;</li> <li>(ii) costante monitoraggio del rispetto degli obiettivi di generazione di cassa del Gruppo;</li> <li>(iii) costante monitoraggio dell'andamento degli indici di sostenibilità del Gruppo;</li> </ul> (insieme, gli “<b>Obiettivi Qualitativi AD a Medio-Lungo</b>”).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Erogazione:</b> dopo l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.  L'Amministratore Delegato, prima della data prevista per l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, dovrà presentare al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione una relazione sullo stato di implementazione delle attività il cui completamento costituisce condizione per l'erogazione della Componente Variabile AD a Medio-Lungo Qualitativa. Sulla base di tale relazione, il Consiglio di</li> </ul>

	<p>Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, verificherà il raggiungimento degli Obiettivi Qualitativi AD a Medio-Lungo deliberando in merito all'attribuzione della Componente Variabile AD a Medio-Lungo Qualitativa.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Clausola di claw-back</u></b>: obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Periodo di holding</u></b>: per l'Amministratore Delegato è previsto un obbligo di mantenimento del 50% delle azioni che saranno eventualmente assegnate allo stesso (c.d. <i>minimum holding</i>), fino alla scadenza del mandato.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Rispetto dei covenant finanziari</u></b>: all'Amministratore Delegato non sarà assegnata alcuna azione in caso di mancato rispetto di uno o più dei <i>covenant</i> finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere.</li> </ul>

### Consigliere Delegato Luca Pelosin

La remunerazione complessiva annua lorda del Consigliere Delegato Luca Pelosin è determinata come segue.

COMPONENTE	DESCRIZIONE OBIETTIVI DI GRUPPO E CLAUSOLE APPLICABILI
<b>Componente fissa</b>	Componente fissa annua (la " <b>Componente Fissa Annuale CD</b> ").
<b>Componente variabile a breve termine</b>	<p>Componente variabile a breve termine di importo base pari al 50% della Componente Fissa Annuale AD e di importo massimo pari a circa l'85% della Componente Fissa Annuale CD (la "<b>Componente Variabile A Breve CD</b>") legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Obiettivi quantitativi</u></b>: 70% della Componente Variabile A Breve CD erogabile a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale consolidato di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 70% legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA consolidato valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% a un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dal 4,90% al 49,00% della Componente Fissa Annuale CD). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata all'EBITDA sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti; e</li> <li>(ii) 30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP consolidata valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% ad un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 2,10% al 21,00% della Componente Fissa Annuale CD). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata alla NFP sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti.</li> </ul> </li> </ul> <p>La curva di <i>pay-out</i> è definita tra un minimo del 20% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo, superiori alla soglia minima del 90% prevista dalla scala di <i>performance</i>, e un massimo del 200% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo,</p>

	<p>uguali o superiori alla soglia massima del 110% prevista dalla scala di <i>performance</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Obiettivi qualitativi:</b> 30% della Componente Variabile A Breve CD (la <b>Componente Qualitativa CD</b>) erogabile a condizione che siano raggiunti i seguenti obiettivi qualitativi (definiti per il 2020) <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) la redazione per il prossimo anno della Dichiarazione Non Finanziaria aventi le caratteristiche proprie del Bilancio di sostenibilità (peso relativo 60%);</li> <li>(ii) l'implementazione dei tools informatici in programma per il 2021, nonché il roll out su SAP della capogruppo Fila per il 1° gennaio 2022, (peso relativo 40%).</li> </ul> <p>(insieme, gli “<b>Obiettivi Qualitativi CD a Breve</b>”).</p> <p>Con riferimento alla curva di <i>pay-out</i>, è previsto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(iii) se non viene raggiunto il minimo di uno dei due obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 50%;</li> <li>(iv) se non viene raggiunto il minimo di entrambi gli obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 75%.</li> </ul> </li> <li>- <b>Erogazione:</b> dopo l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.</li> <p>Il Consigliere Delegato, prima della data prevista per l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, dovrà presentare al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione una relazione sullo stato di implementazione delle attività il cui completamento costituisce condizione per l'erogazione della Componente Qualitativa CD. Sulla base di tale relazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, verificherà il raggiungimento degli Obiettivi Qualitativi CD a Breve deliberando in merito all'attribuzione della Componente Qualitativa CD.</p> <li>- <b>Rispetto dei <i>covenant finanziari</i>:</b> al Consigliere Delegato non spetterà alcun compenso variabile in caso di mancato rispetto di uno o più dei <i>covenant finanziari</i> di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere.</li> <li>- <b>Clausola di <i>claw-back</i>:</b> obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.</li> </ul>
<p><b>Componente variabile di medio-lungo periodo</b></p>	<p>Con riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine, la Politica sulla Remunerazione della Società prevede che il Consigliere Delegato sia beneficiario del Piano di Performance Shares 2019-2021.<sup>4</sup></p> <p>Pertanto, la componente variabile di medio-lungo periodo, di importo massimo, aggregato per un triennio, pari a circa l'85% della Componente Fissa Annuale CD aggregata per un triennio (la “<b>Componente Variabile A Medio-Lungo CD</b>”), è legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi descritti nel Piano di Performance Shares 2019-2021 con specifico riferimento al Consigliere Delegato e di seguito riportati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Obiettivo quantitativo:</b> il 70% delle azioni saranno assegnate al raggiungimento del ROI medio del Gruppo per il triennio 2019-2021 come da piano industriale del Gruppo. In particolare è previsto che:</li> </ul>

<sup>4</sup> Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Shares 2019-2021 si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 0 della presente Relazione.

	<p>(i) se la <i>performance</i> è al di sotto del 90,00% dell'obiettivo, non saranno assegnate azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(ii) se la <i>performance</i> è tra il 90,00% e il 92,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 20% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(iii) se la <i>performance</i> è tra il 92,50% e il 95,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 40% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(iv) se la <i>performance</i> è tra il 95,00% e il 97,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 60% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(v) se la <i>performance</i> è tra il 97,50% e il 99,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato l'80% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(vi) se la <i>performance</i> è tra il 99,50% e il 100,50% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo, sarà assegnato il 100% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(vii) se la <i>performance</i> è tra il 100,50% e il 102,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo sarà assegnato il 120% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(viii) se la <i>performance</i> è tra il 102,50% e il 105,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 140% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(ix) se la <i>performance</i> è tra il 105,00% e il 107,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 160% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(x) se la <i>performance</i> è tra il 107,50% e il 110,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 180% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</p> <p>(xi) se la <i>performance</i> è uguale o superiore al 110% dell'obiettivo, sarà assegnato il 200% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo.</p>
	<p>- <b>Obiettivo qualitativo:</b> 30% della Componente Variabile A Medio-Lungo CD (la “<b>Componente Variabile CD a Medio-Lungo Qualitativa</b>”) erogabile a condizione che nel triennio 2019-2021 siano raggiunti i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o completamento del <i>roll-out</i> del sistema SAP del Gruppo, con revisione di tutti i sistemi di <i>software</i>, compresi quelli previsti per l'adeguamento dell'infrastruttura IT, nei tempi previsti dalla relativa <i>road map</i>;</li> <li>o costante monitoraggio del rispetto degli obiettivi di generazione di cassa del Gruppo;</li> <li>o costante monitoraggio dell'andamento degli indici di sostenibilità del Gruppo;</li> </ul> <p>(insieme, gli “<b>Obiettivi Qualitativi CD a Medio-Lungo</b>”).</p>
	<p>- <b>Erogazione:</b> dopo l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.</p> <p>Il Consigliere Delegato, prima della data prevista per l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, dovrà presentare al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione una relazione sullo stato di implementazione delle attività il cui completamento costituisce condizione per l'erogazione della Componente Variabile CD a Medio-Lungo Qualitativa. Sulla base di tale relazione, il Consiglio di</p>

	Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, verificherà il raggiungimento degli Obiettivi Qualitativi CD a Medio-Lungo deliberando in merito all'attribuzione della Componente Variabile CD a Medio-Lungo Qualitativa.
	- <b><u>Clausola di claw-back</u></b> obbligo di restituzione alla Società di componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.
	- <b><u>Periodo di holding</u></b> : per il Consigliere Delegato è previsto un obbligo di mantenimento del 50% delle azioni che saranno eventualmente assegnate allo stesso (c.d. <i>minimum holding</i> ), fino alla scadenza del mandato.
	- <b><u>Rispetto dei covenant finanziari</u></b> : al Consigliere Delegato non sarà assegnata alcuna azione in caso di mancato rispetto di uno o più dei <i>covenant</i> finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere.

### ***Previsioni di comune applicazione***

I criteri di normalizzazione di EBITDA e NFP sono descritti nell'Allegato A alla presente Relazione. Il calcolo dell'EBITDA e della NFP sarà fatto a perimetro di consolidamento costante (senza cioè includere i valori di EBITDA e NFP delle società acquisite e/o dismesse e/o fuse e/o costituite e non previste nel piano industriale del Gruppo), normalizzando (i) nel calcolo dell'NFP anche i costi per le acquisizioni e (ii) nel calcolo dell'EBITDA il valore dei *bonus*, sia a *budget* che sui dati *actual*, ai fini della verifica circa il raggiungimento degli obiettivi quantitativi di tale componente degli Amministratori Esecutivi nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle Figure Manageriali.

È inoltre prevista la fissazione del tasso di cambio a *budget* da utilizzarsi per il consolidamento degli obiettivi economico-finanziari consuntivati applicabili alla remunerazione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi sia di breve sia di lungo periodo.

Qualora si verificano uno o più Eventi Rilevanti, il Consiglio di Amministrazione – anche su proposta del Comitato Remunerazioni – dovrà apportare agli obiettivi e/o alla disciplina del piano di compensi per gli Amministratori Esecutivi le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per neutralizzare gli effetti degli Eventi Rilevanti e mantenere pertanto quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali di tale piano e le concrete possibilità di conseguimento dei premi ivi previsti.

### **(ii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Figure Manageriali**

La remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle Figure Manageriali è composta da una componente variabile di breve termine e da una componente variabile di lungo-medio termine, come di seguito dettagliato.

#### *Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Figure Manageriali – Componente variabile di breve termine*

La componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle Figure Manageriali dipende dal livello di contributo ai risultati consolidati della Società da parte delle società incluse nel perimetro di riferimento e/o dal livello di significatività delle sfide gestite nell'ambito del *business* di competenza o del Gruppo in generale.



Sulla base di ciò, al fine della determinazione della componente variabile a breve termine, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali sono suddivisi in funzione delle responsabilità come di seguito:

- DRS - CEO di *Country*;
- Altri DRS;
- FM - CEO di *Country*;
- Altre FM.

Di seguito si riportano i principi e le modalità in forza dei quali viene determinata la componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

	DRS - CEO DI <i>COUNTRY</i>	ALTRI DRS
<b>Componente variabile di breve termine</b>	Componente variabile a breve termine di importo massimo pari all'85% della componente fissa annuale per tali figure (la " <b>Componente Variabile A Breve DRS Country</b> ") legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.	Componente variabile a breve termine di importo massimo pari al 75% della componente fissa annuale per tali figure (la " <b>Componente Variabile A Breve Altri DRS</b> ") legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.
<b>Obiettivi quantitativi</b>	<p>70% della Componente Variabile A Breve DRS Country erogabile a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale della regione e/o della <i>local entity</i> di competenza. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 70% legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% a un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dal 4,90% al 49,00% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata all'EBITDA sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti; e</li> <li>○ 30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% ad un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 2,10% al 21,00% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata alla NFP sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti.</li> </ul>	<p>50% della Componente Variabile A Breve Altri DRS erogabile a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale, a seconda del caso, della <i>local entity</i>, della regione di competenza o del Gruppo. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 70% legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% a un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dal 2,45% al 35,00% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata all'EBITDA sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti; e</li> <li>○ 30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% ad un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dall'1,05% al 15,00% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata alla NFP sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti.</li> </ul>
	La curva di <i>performance</i> è definita tra un minimo del 90% ed un massimo del 110% dell'EBITDA e della NFP di cui al <i>budget</i> annuale della regione e/o <i>local entity</i> di competenza.	La curva di <i>performance</i> è definita tra un minimo del 90% ed un massimo del 110% dell'EBITDA e della NFP di cui al <i>budget</i> annuale, a seconda del caso, della <i>local entity</i> , della regione di competenza o del Gruppo.



	La curva di <i>pay-out</i> è definita tra un minimo del 20% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo, superiori alla soglia minima del 90% prevista dalla scala di <i>performance</i> , e un massimo del 200% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo, uguali o superiori alla soglia massima del 110% prevista dalla scala di <i>performance</i> .	
<b>Obiettivi qualitativi</b>	30% della Componente Variabile A Breve DRS Country erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi qualitativi che dipendono dalle caratteristiche specifiche del ruolo.	50% della Componente Variabile A Breve Altri DRS erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi qualitativi che dipendono dalle caratteristiche specifiche del ruolo.
	Con riferimento alla curva di <i>pay-out</i> , è previsto che: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ se non viene raggiunto il minimo di uno dei due obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 50%;</li> <li>○ se non viene raggiunto il minimo di entrambi gli obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 75%.</li> </ul>	
<b>Rispetto dei covenant finanziari</b>	Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non spetterà alcun compenso variabile in caso di mancato rispetto di uno o più dei <i>covenant</i> finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere.	
<b>Clausola di claw-back</b>	È previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.	

Di seguito si riportano i principi e le modalità in forza dei quali viene determinata la componente variabile di breve termine delle Figure Manageriali.

	FM - CEO DI <i>COUNTRY</i>	ALTRE FM
<b>Componente variabile di breve termine</b>	Componente variabile a breve termine di importo massimo pari al 68% della componente fissa annuale per tali figure (la " <b>Componente Variabile A Breve FM Country</b> ") legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.	Componente variabile a breve termine di importo massimo pari al 68% della componente fissa annuale per tali figure (la " <b>Componente Variabile A Breve Altre FM</b> ") legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.
<b>Obiettivi quantitativi</b>	70% della Componente Variabile A Breve FM Country erogabile a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale della/e <i>local entity</i> di competenza. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 70% legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% a un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dal 3,92% al 39,20% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata all'EBITDA sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti; valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile; e</li> </ul>	50% della Componente Variabile A Breve Altre FM erogabile a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale della/e <i>local entity</i> e/o della regione di competenza o del Gruppo. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 70% legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% a un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dallo 1,40% al 28,00% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata all'EBITDA sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti; valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile; e</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% ad un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dall'1,68% al 16,80% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata alla NFP sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile da un minimo del - 10% ad un massimo del +10% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dallo 0,60% al 12,00% della componente fissa annuale). Nell'ambito di tale <i>range</i>, l'ammontare della componente variabile legata alla NFP sarà determinato puntualmente in base a scaglioni predefiniti.</li> </ul>
	La curva di <i>performance</i> è definita tra un minimo del 90% ed un massimo del 110% dell'EBITDA e della NFP di cui al <i>budget</i> annuale della regione e/e <i>local entity</i> di competenza.	La curva di <i>performance</i> è definita tra un minimo del 90% ed un massimo del 110% dell'EBITDA e della NFP di cui al <i>budget</i> annuale della/e <i>local entity</i> e/o della regione di competenza o del Gruppo
	La curva di <i>pay-out</i> è definita tra un minimo del 20% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo, superiori alla soglia minima del 90% prevista dalla scala di <i>performance</i> , e un massimo del 200% del premio <i>target</i> legato all'EBITDA e alla NFP, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi risultino, a consuntivo, uguali o superiori alla soglia massima del 110% prevista dalla scala di <i>performance</i> .	
<b>Obiettivi qualitativi</b>	30% della Componente Variabile A Breve FM Country erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi qualitativi che dipendono dalle caratteristiche specifiche del ruolo.	50% della Componente Variabile A Breve Altre FM erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi qualitativi che dipendono dalle caratteristiche specifiche del ruolo.
	Con riferimento alla curva di <i>pay-out</i> , è previsto che: <ul style="list-style-type: none"> <li>o se non viene raggiunto il minimo di uno dei due obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 50%;</li> <li>o se non viene raggiunto il minimo di entrambi gli obiettivi quantitativi il premio <i>target</i> legato agli obiettivi qualitativi è decurtato del 75%.</li> </ul>	
<b>Rispetto dei covenant finanziari</b>	Alle Figure Manageriali non spetterà alcun compenso variabile in caso di mancato rispetto di uno o più dei <i>covenant</i> finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere.	
<b>Clausola di claw-back</b>	È previsto per le Figure Manageriali l'obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.	

#### Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Figure Manageriali – Componente variabile di medio-lungo termine

La Politica sulla Remunerazione della Società prevede che la componente variabile di medio-lungo termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle Figure Manageriali venga determinata alla luce degli obiettivi e dei principi delineati nel Piano di Performance Shares 2019-2021.

Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Shares 2019-2021 si rinvia al seguente Paragrafo.

### **3.4 PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2019-2021**

Il Piano di Performance Shares 2019-2021 è stato approvato dall'Assemblea in data 18 aprile 2019, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

Esso rappresenta un sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato sull'assegnazione gratuita di azioni della Società subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, oltre che alla permanenza all'interno del Gruppo. In particolare, salvo quanto di seguito descritto, l'assegnazione gratuita di azioni è legata (i) in parte al raggiungimento di obiettivi di *performance* industriale calcolati per tutti i beneficiari del Piano di Performance Shares 2019-2021 con riferimento al perimetro del Gruppo Fila, e (ii) in parte al raggiungimento di alcuni obiettivi strategici individuali o di struttura, che specificamente definiti per ciascun beneficiario del Piano di Performance Shares 2019-2021 in ragione del ruolo e della posizione ricoperta.

Fanno eccezione a quanto sopra esposto n. 2 DRS e n. 3 Figure Manageriali operanti nel Nord-America, con riferimento ai quali in particolare: (i) la componente quantitativa, legata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* industriale, è calcolata tenuto conto del perimetro del solo Nord America (Canada e Stati Uniti) e (ii) la componente qualitativa è legata alla sola permanenza nel Gruppo, non essendo previsti per loro obiettivi strategici individuali o di struttura.

Il Piano di Performance Shares 2019-2021 è stato elaborato al fine di:

- collegare le retribuzioni con le *performance* aziendali di medio-lungo termine, al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento della prospettiva di gestione manageriale con gli interessi degli azionisti, orientando i comportamenti verso la sostenibilità della *performance* e verso il raggiungimento degli obiettivi industriali e di *business* definiti;
- premiare il raggiungimento degli obiettivi del piano industriale del Gruppo e degli obiettivi qualitativi predefiniti;
- incrementare la capacità di attrazione della Società e del Gruppo e trattenere le figure chiave e strategiche per l'implementazione del piano di sviluppo aziendale.

Si riportano di seguito le linee guida del Piano di Performance Shares 2019-2021.

PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2019-2021		
1.	<b>Beneficiari</b>	Amministratori Esecutivi (n. 2), Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 6) e Figure Manageriali (n. 19) <sup>(5)</sup> .
2.	<b>Obiettivi</b>	L'attribuzione delle azioni a ciascun beneficiario è legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.
3.	<b>Obiettivo quantitativo</b>	Il 70% delle azioni saranno assegnate al raggiungimento del ROI medio del Gruppo <sup>(6)</sup> per il triennio 2019-2021 come da piano industriale del Gruppo. In particolare è previsto che:

<sup>(5)</sup> Si ricorda che, secondo quanto indicato nella documentazione pubblica inerente al Piano di Performance Shares 2019-2021, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di variare nel tempo il numero dei beneficiari (anche, ad esempio, a seguito dell'individuazione di nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategiche ovvero di nuove Figure Manageriali), fermi restando i limiti temporale dei 18 mesi della data di approvazione del Piano e del numero massimo di azioni della Società che possono essere emesse a servizio del Piano di Performance Shares 2019-2021, come deliberato dall'Assemblea della Società.

<sup>(6)</sup> Con riferimento a n. 2 DRS e a n. 3 Figure Manageriali, il Piano di Performance Shares 2019-2021 prevede che la componente quantitativa, legata al raggiungimento degli obiettivi di ROI medio, sia calcolata tenuto conto del perimetro del solo Nord America (Canada e Stati Uniti) e non dell'intero Gruppo.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) se la <i>performance</i> è al di sotto del 90,00% dell'obiettivo, non saranno assegnate azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(ii) se la <i>performance</i> è tra il 90,00% e il 92,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 20% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(iii) se la <i>performance</i> è tra il 92,50% e il 95,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 40% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(iv) se la <i>performance</i> è tra il 95,00% e il 97,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 60% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(v) se la <i>performance</i> è tra il 97,50% e il 99,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato l'80% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(vi) se la <i>performance</i> è tra il 99,50% e il 100,50% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo, sarà assegnato il 100% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(vii) se la <i>performance</i> è tra il 100,50% e il 102,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo sarà assegnato il 120% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(viii) se la <i>performance</i> è tra il 102,50% e il 105,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 140% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(ix) se la <i>performance</i> è tra il 105,00% e il 107,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 160% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(x) se la <i>performance</i> è tra il 107,50% e il 110,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 180% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>(xi) se la <i>performance</i> è uguale o superiore al 110% dell'obiettivo, sarà assegnato il 200% delle azioni in relazione all'obiettivo quantitativo.</li> </ul>
4.	<b>Obiettivo qualitativo</b>	Il 30% delle azioni saranno assegnate al raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali o di struttura che saranno definiti nelle rispettive lettere di attribuzione e che ricomprenderanno, <i>inter alia</i> , il raggiungimento degli obiettivi previsti dal “Progetto DNA (7)”.
5.	<b>Periodo di misurazione dei risultati (c.d. periodo di vesting)</b>	Dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.
6.	<b>Condizioni per l'assegnazione delle azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Sussistenza del rapporto del beneficiario con la Società o con le società del Gruppo al momento dell'erogazione del premio (salvo il caso di c.d. “good leaver”) e mantenimento, da parte del singolo beneficiario, della qualifica di Amministratore Esecutivo, ovvero di Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di Figura Manageriale;</li> <li>(ii) raggiungimento degli obiettivi di cui ai precedenti punti 3 e 4;</li> <li>(iii) rispetto di tutti i <i>covenant</i> finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere.</li> </ul>
7.	<b>Maturazione del diritto a ricevere le azioni</b>	Unica <i>tranche</i> di maturazione al termine del periodo di misurazione di cui al precedente punto 5.

(7) Con riferimento a n. 3 Figure Manageriali, il Piano di Performance Shares 2019-2021 prevede quale componente qualitativa per l'assegnazione del 30% delle azioni la sola sussistenza del relativo rapporto di lavoro con la Società o con le società del Gruppo al momento dell'erogazione del premio.

8.	<b>Assegnazione delle azioni</b>	In un'unica <i>tranche</i> , successivamente al periodo di misurazione di cui al precedente punto 5, in occasione dell'approvazione del bilancio della Società dell'esercizio 2021.
9.	<b>Periodo di <i>holding</i></b>	E' previsto, per tutti i beneficiari, un obbligo di mantenimento delle azioni eventualmente assegnate agli stessi (c.d. <i>minimum holding</i> ). In particolare: (i) per il Consigliere Delegato e l'Amministratore Delegato: è previsto un obbligo di <i>minimum holding</i> , sul 50% delle azioni che saranno eventualmente assegnate, fino alla scadenza del mandato; (ii) per tutti gli altri beneficiari: è previsto un obbligo di <i>minimum holding</i> , sul 50% delle azioni che saranno eventualmente assegnate, con le seguenti modalità: (a) un primo 25% delle azioni eventualmente assegnate sarà assoggettato all'impegno di <i>minimum holding</i> sino al termine di un periodo di 6 mesi decorrenti dalla data di effettiva assegnazione delle stesse; e (b) il secondo 25% delle azioni eventualmente assegnate sarà assoggettato all'impegno di <i>minimum holding</i> sino al termine di un periodo di 12 mesi decorrenti dalla data di effettiva assegnazione delle stesse.
10.	<b>Clausola di <i>claw-back</i></b>	Obbligo di restituzione di componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.

Per maggiori informazioni in merito al Piano di Performance Shares 2019-2021 si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alla relativa relazione illustrativa predisposta ai sensi degli articoli 114-*bis* e 125-*ter* del TUF, entrambi messi a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla disciplina applicabile.

#### 4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (*FRINGE BENEFIT*)

Agli amministratori non esecutivi ed ai membri del Collegio Sindacale non sono assegnati benefici non monetari, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

Il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituito, per quanto riguarda i benefici non monetari, dalla facoltà di assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il pacchetto retributivo del Presidente Onorario è costituito, per quanto riguarda i benefici non monetari, da copertura assicurativa per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica, da copertura assicurativa in caso di morte o infortunio e da polizza sanitaria.

Il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi è costituito, per quanto riguarda i benefici non monetari, da copertura assicurativa D&O, da copertura assicurativa in caso di morte o infortunio, da polizza sanitaria e dall'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il riconoscimento dei benefici non monetari nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle Figure Manageriali è effettuato in conformità alla prassi di mercato dei diversi Paesi e nel rispetto della normativa locale vigente.

## **5. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Fermo restando quanto previsto al precedente Paragrafo 3.3 della Relazione con riferimento al pagamento della componente variabile di medio-lungo periodo, non sono di norma previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quelli previste dalle normative localmente vigenti o eventualmente definitivi da specifici contratti di lavoro.

La Società può stipulare - e di norma stipula - con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e con le Figure Manageriali accordi di non concorrenza.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e i suoi amministratori che prevedano la cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

È intenzione della Società stipulare accordi con gli amministratori esecutivi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo al verificarsi di determinati eventi, sulla base di criteri che saranno in linea con i benchmark di riferimento in materia, fermi restando gli obblighi di legge.

## **6. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE**

Per maggiori informazioni in merito alle coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche si rinvia alla Sezione Prima, Capitolo 4 della presente Relazione.

## **7. FORME DI RETRIBUZIONE STRAORDINARIA**

I competenti organi sociali possono valutare e approvare erogazioni monetarie, attraverso *bonus* e corresponsioni *una tantum* di natura discrezionale, collegate a operazioni straordinarie di particolare significato strategico (ad esempio, il completamento di operazioni di M&A, di finanza straordinaria, di riorganizzazione rilevanti per la Società e/o il Gruppo) e/o a *performance* straordinarie connesse al raggiungimento di obiettivi di significatività tale da incidere positivamente e in maniera sostanziale sulla situazione economica, patrimoniale, finanziaria e/o reddituale della Società e/o del Gruppo e non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine.

Tali erogazioni possono essere previste solo a favore delle figure contemplate nella presente Relazione.

In caso di erogazione di retribuzioni straordinarie ai sensi del presente Paragrafo 7, troveranno applicazione le previsioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC in materia di "operazioni con parti correlate".

## **8. DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica sulla Remunerazione. Tuttavia i competenti organi sociali possono valutare e approvare la corresponsione di compensi che comportino deroghe temporanee rispetto alla Politica di Remunerazione, a condizione che:

- (i) secondo il giudizio dei competenti organi sociali, sussistano circostanze eccezionali, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, ovvero situazioni in cui una deroga alla Politica di Remunerazione si renda necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e

della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Tra le circostanze eccezionali possono essere incluse, a titolo esemplificativo: (a) operazioni di cessione, acquisizione, fusione, scissione, riorganizzazione aziendale e/o altre operazioni straordinarie che comportino variazioni significative del perimetro dell'attività della Società e/o del Gruppo; (b) modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo della Società e/o del Gruppo tali da impattare sui risultati economico-finanziari e sulla creazione di valore nel lungo periodo; (c) azioni e/o iniziative volte ad attrarre, trattenere o sostituire le risorse strategiche per la Società e/o il Gruppo nonché a garantire l'adeguata valorizzazione del raggiungimento di risultati individuali o collettivi particolarmente rilevanti e positivi per la Società e/o il Gruppo; e

- (ii) la deroga riguardi l'introduzione, la modifica/revisione, o l'eliminazione delle seguenti voci della remunerazione: (a) gli obiettivi di *performance* qualitativi e/o quantitativi dei piani di remunerazione variabile di breve o di lungo termine; (b) le modalità, le tempistiche e/o le procedure per valutare i relativi livelli di conseguimento degli obiettivi di *performance* qualitativi e/o quantitativi dei piani di remunerazione variabile di breve o di lungo termine; (c) le curve di *performance* e/o di *pay-out*; (d) la tipologia di strumenti finanziari oggetto di attribuzione e/o gli importi da assegnare ai beneficiari di remunerazioni variabili di breve o di lungo termine e la durata del relativo periodo di *vesting*; (e) le clausole di *lock up*, *claw back* e *malus*; (f) gli *entry bonus* volti a favorire l'ingresso/assunzione di nuove risorse chiave (quale, per esempio, il riconoscimento di incentivi di breve/medio periodo, ecc.); (g) i *retention bonus* collegati all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato; (h) le indennità di fine rapporto o altri indennizzi in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro o della carica.

In caso di deroghe alla Politica sulla Remunerazione ai sensi del presente Paragrafo 8 troveranno applicazione le previsioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC in materia di "operazioni con parti correlate".



## SEZIONE SECONDA

---

### 1. PARTE I – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2020

Nella prima parte della Sezione II della presente Relazione è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta agli amministratori e ai sindaci della Società.

Nell'esercizio 2020, i compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi, degli obiettivi e delle finalità indicati nella Politica sulla Remunerazione 2020. Come illustrato nella Sezione Seconda, Capitolo 1, Paragrafo 1.6 della Relazione, nel corso dell'esercizio 2020 ha trovato applicazione una deroga temporanea a taluni elementi della Politica sulla Remunerazione 2020.

In particolare, l'assegnazione dei compensi è avvenuta in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in linea con le esigenze della Società e del Gruppo, anche alla luce della situazione di emergenza legata al perdurare della pandemia da COVID-19, nonché dell'impatto delle misure di contenimento del contagio sul *business* di Fila e del Gruppo.

Inoltre, l'attribuzione dei compensi persegue gli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della *performance* e del *business* della Società e del Gruppo, così come delineati all'interno della Politica sulla Remunerazione 2020, rispondendo positivamente alle esigenze di attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, valorizzandone la *performance* realizzata e riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale.

Allo stesso modo, si considerano raggiunti, mediante un ponderato processo di determinazione di compensi, gli obiettivi di allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* di Fila nel medio-lungo termine, con particolare riferimento a: (i) contenimento degli effetti della pandemia da COVID-19; (ii) definizione di un Piano Strategico per il periodo 2021-2025; (iii) miglioramento del processo di governance del Gruppo attraverso l'aggiornamento e la successiva implementazione di un Modello Organizzativo di Gruppo; (iv) la costituzione di un Comitato Manageriale sulla Sostenibilità a conferma dell'attenzione verso i temi legati alla Sostenibilità.

#### 1.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea del 27 aprile 2018 ha deliberato di attribuire un compenso da riconoscere al Consiglio di Amministrazione per l'intera durata del mandato (*i.e.* fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2020) pari a complessivi Euro 230.000,00 annui. In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire il compenso annuo complessivo come di seguito: (i) assegnazione di un emolumento annuo lordo pari a Euro 15.000,00 per ciascun amministratore (escluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione) e (ii) assegnazione di un emolumento annuo lordo pari a Euro 110.000,00 al Presidente del Consiglio di Amministrazione<sup>(8)</sup>.

---

<sup>(8)</sup> In data 22 aprile 2020, l'Assemblea della Società ha, *inter alia*, confermato Giovanni Gorno Tempini quale Presidente del Consiglio di Amministrazione, e, contestualmente, ha confermato l'attribuzione allo stesso di un emolumento fisso lordo di Euro 110.000,00 da corrispondersi *pro-rata temporis*, oltre rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico e debitamente documentate.



Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2018 ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate e del Collegio Sindacale, di attribuire:

- (i) al Presidente Onorario un emolumento annuo lordo pari a Euro 170.000,00;
- (ii) a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (escluso il Presidente) un emolumento annuo lordo pari a Euro 6.000,00 e al Presidente un emolumento annuo lordo pari a Euro 37.000,00; e
- (iii) a ciascun membro del Comitato per la Remunerazione (escluso il Presidente) un emolumento annuo lordo pari a Euro 6.000,00 e al Presidente un emolumento annuo lordo pari a Euro 12.000,00.

## 1.2 AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2020 ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, e in linea con la Politica sulla Remunerazione 2020, di attribuire (i) all'Amministratore Delegato, quale componente fissa della propria retribuzione, un compenso annuo lordo di Euro 1.200.000,00 e (ii) al Consigliere Delegato, quale componente fissa della propria retribuzione, un compenso annuo lordo di Euro 400.000,00.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2020 ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuire agli Amministratori Esecutivi, in conformità con la politica sulla remunerazione per l'esercizio 2019 approvata dall'Assemblea del 18 aprile 2019 e in coerenza con la Politica per la Remunerazione 2020, un *bonus* straordinario pari a complessivi Euro 500.000,00 connesso al perfezionamento dell'acquisizione, avvenuto in data 2 marzo 2020, da parte di F.I.L.A.-Arches S.A.S. (società interamente controllata da Fila) del ramo d'azienda specializzato nel *fine art* operante attraverso il marchio "ARCHES" (*i.e.*, Project Leonardo). In particolare, sono stati attribuiti:

- (i) Euro 375.000 a favore dell'Amministratore Delegato Massimo Candela; e
- (ii) Euro 125.000 a favore del Consigliere Delegato Luca Pelosin.

In data 22 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi di breve periodo indicati nella Politica sulla Remunerazione 2020 e, conseguentemente, ha deliberato di attribuire in favore (i) dell'Amministratore Delegato Massimo Candela, un compenso variabile a breve termine pari a complessivi Euro 287.100 con riferimento all'esercizio 2020; e (ii) del Consigliere Delegato Luca Pelosin, un compenso variabile a breve termine pari a complessivi Euro 95.700 con riferimento all'esercizio 2020.

La seguente tabella illustra il livello di raggiungimento degli obiettivi, qualitativi e quantitativi, di breve termine previsti per gli Amministratori Esecutivi nella Politica sulla Remunerazione 2020.

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DI BREVE TERMINE 2020					
CARICA	OBIETTIVO	PESO %	RISULTATO	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO %	COMPENSO RICONOSCIUTO (IN EURO)
<b>OBIETTIVI QUALITATIVI</b>					
<b>Amministratore Delegato - Massimo Candela</b>	Messa a punto del Piano Strategico del Gruppo	50%	Conseguito	100%	90.000
	Inclusione di obiettivi ESG nel Piano Strategico coerenti con lo sviluppo del Gruppo	50%	Conseguito	100%	90.000
<b>Consigliere Delegato - Luca Pelosin</b>	Implementazione del Modello Organizzativo e delle deleghe di potere al momento dell'approvazione	33,3%	Conseguito	100%	20.000
	Istituzione e cura del funzionamento di un Comitato manageriale in materia di Sostenibilità	33,3%	Conseguito	100%	20.000
	Completamento del programma di implementazione dei nuovi applicativi informatici	33,3%	Conseguito	100%	20.000
<b>OBIETTIVO QUANTITATIVO</b>					
<b>Amministratore Delegato - Massimo Candela</b>	Raggiungimento degli obiettivi di EBITDA consolidato	70%	(*)	7,5%	22.050
	Raggiungimento degli obiettivi di NFP consolidata	30%	(*)	67,5%	85.050
<b>Consigliere Delegato - Luca Pelosin</b>	Raggiungimento degli obiettivi di EBITDA consolidato	70%	(*)	7,5%	7.350
	Raggiungimento degli obiettivi di NFP consolidata	30%	(*)	67,5%	28.350

(\*) Informazione non inserita in quanto riferita a dati economico-finanziari di carattere previsionale non precedentemente comunicati al pubblico.

Per quanto attiene alla componente variabile di medio-lungo periodo (qualitativa e quantitativa) costituita dal Piano di Performance Shares 2019-2021, nessun compenso è ancora dovuto all'Amministratore Delegato Massimo Candela e al Consigliere Delegato Luca Pelosin, in quanto il raggiungimento degli obiettivi di *performance* saranno verificati al termine del periodo di *vesting* triennale.

\*\* \* \*\*

È di seguito riportato un riepilogo compensi degli Amministratori Esecutivi corrisposto con riferimento all'esercizio 2020.

RIEPILOGO DEI COMPENSI AD AMMINISTRATORI ESECUTIVI PER L'ESERCIZIO 2020					
CARICA	COMPENSO FISSO ESERCIZIO 2020	COMPENSO VARIABILE QUANTITATIVO ESERCIZIO 2020 AL NETTO DELLA DEROGA	COMPENSO VARIABILE QUALITATIVO ESERCIZIO 2020	ALTRI COMPENSI	COMPENSO TOTALE
<b>DATI IN EURO</b>					
<b>Amministratore Delegato Massimo Candela</b>	1.200.000,00	107.100	180.000	375.000 (*)	1.862.100
<b>Consigliere Delegato Luca Pelosin</b>	400.000,00	35.700	60.000	125.000 (*)	620.700
<b>TOTALE</b>	1.600.000,00	142.800	240.000	500.000 (*)	2.482.800
<b>VALORI PERCENTUALI (**)</b>					
<b>Amministratore Delegato Massimo Candela</b>	64,44%	5,75%	9,67%	20,14%	<b>100%</b>
<b>Consigliere Delegato Luca Pelosin</b>	64,44%	5,75%	9,67%	20,14%	<b>100%</b>

(\*) In data 16 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire un *bonus* straordinario connesso al perfezionamento dell'acquisizione, in data 2 marzo 2020, da parte di F.I.L.A.-Arches S.A.S. (società interamente controllata da Fila), del ramo d'azienda specializzato nel *fine art* operante attraverso il marchio ARCHES (*i.e.*, Project Leonardo) in misura complessiva pari a Euro 500.000, di cui (i) Euro 375.000,00 in favore dell'Amministratore Delegato Massimo Candela; e (ii) Euro 125.000,00 in favore del Consigliere Delegato Luca Pelosin.

(\*\*) I valori percentuali sono stati calcolati tenendo in considerazione esclusivamente la componente fissa e variabile di breve periodo (qualitativa e quantitativa) degli Amministratori Esecutivi. Tale percentuale, pertanto, non include la componente variabile di medio-lungo periodo (qualitativa e quantitativa) costituita dal Piano di Performance Shares 2019-2021, il raggiungimento dei cui obiettivi di *performance* saranno verificati al termine del periodo di *vesting* triennale.

### 1.3 DIRETTORI GENERALI

La Società non ha nominato Direttori Generali.

#### 1.4 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono tempo per tempo individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, anche sentito il Comitato per la Remunerazione.

Non vi sono Dirigenti con Responsabilità strategiche che abbiano percepito compensi complessivi nel corso dell'esercizio maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione o di controllo.

Con riferimento a coloro che sono stati Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2020, anche per parte dell'esercizio, sono stati corrisposti i seguenti compensi: (i) la retribuzione fissa come dipendenti del Gruppo; (ii) la remunerazione variabile di breve termine; (iii) altri benefici di natura monetaria (*e.g. car allowance*) e non monetaria (*e.g. auto aziendale, meal, insurance*).

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state attribuite azioni in esecuzione del Piano di Performance Shares 2019-2021.

Salvo quanto di seguito indicato, nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati attribuiti indennità o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel corso dell'esercizio 2020, n. 2 (due) Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno cessato di ricoprire tale carica. La Società ha stipulato con ciascuno dei 2 (due) Dirigenti con Responsabilità Strategiche specifici accordi volti a disciplinare i rapporti tra gli stessi e il Gruppo. In particolare tali accordi (i) non prevedono il riconoscimento di indennità per la cessazione della carica, e (ii) per uno dei due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il mantenimento con riferimento all'intero anno 2020 del godimento del Piano di Performance Shares, in aderenza a quanto previsto dall'art. 14 del Regolamento del Piano.

#### 1.5 COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea del 27 aprile 2018, in sede di nomina del Collegio Sindacale, aveva deliberato di determinare in Euro 22.000,00 lordi annui il compenso di ciascun Sindaco Effettivo e in Euro 29.000,00 il compenso del Presidente del Collegio Sindacale.

In considerazione della mutata struttura organizzativa della Società e del perimetro aziendale del Gruppo, l'Assemblea del 18 aprile 2019 ha approvato la rideterminazione del compenso del Collegio Sindacale in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, a decorrere dall'esercizio 2019, fissando: (i) in omnicomprensivi Euro 40.000 annui lordi il compenso del Presidente del Collegio Sindacale e (ii) in omnicomprensivi Euro 30.000 annui lordi il compenso di ciascuno degli altri Sindaci Effettivi.

#### 1.6 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020

Come reso noto al mercato mediante apposito comunicato stampa, in data 5 agosto 2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato – su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo motivato parere favorevole non vincolante del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate – l'applicazione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF e in conformità con quanto dal Paragrafo 1.8 della Politica sulla Remunerazione 2020, di una deroga temporanea a specifici elementi della Politica sulla Remunerazione 2020 (la “**Deroga**”), in presenza di “*circostanze*”

*eccezionali*” riconducibili agli impatti della pandemia da COVID-19 e del conseguente *lockdown* sui risultati di Fila e del Gruppo.

Il Paragrafo 1.8 della Politica sulla Remunerazione 2020, in linea con quanto previsto dall’articolo 123-ter del TUF, prevedeva espressamente la possibilità di applicare un deroga temporanea e disciplinava sia le condizioni procedurali in base alle quali la deroga poteva essere applicata (*i.e.*, applicazione della disciplina per le operazioni con parti correlate di cui al Regolamento Consob OPC e della Procedura OPC) sia gli elementi a cui si può derogare (*i.e.*, qualsiasi tipo di remunerazione fissa o variabile, di breve e/o medio-lungo periodo, dei beneficiari della Politica 2020).

#### **1.6.1 GLI ELEMENTI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020 OGGETTO DELLA DEROGA**

La Deroga consisteva nella modifica delle curve di *performance* e *pay-out* relative agli obiettivi quantitativi cui è legata l’erogazione dei compensi inerenti alla remunerazione variabile di breve periodo per l’esercizio 2020 (i cui *target* si riferiscono a EBITDA e PFN di Gruppo secondo quanto previsto dal *budget* annuale per l’esercizio 2020 del Gruppo). In particolare, si è provveduto a (i) aumentare il primo scaglione in discesa del 12,5%; e (ii) incrementare il *discount* previsto per gli specifici scaglioni decrescenti della percentuale *sub* (i) in previsione della riduzione dell’EBITDA del Gruppo attesa al 31 dicembre 2020 e al peggioramento atteso della NFP del Gruppo al 31 dicembre 2020.

#### **1.6.2 LA NATURA DELLE “CIRCOSTANZE ECCEZIONALI” QUALI PRESUPPOSTO DI APPLICAZIONE DELLA DEROGA**

L’applicazione della Deroga, a giudizio della Società, si è resa necessaria ai fini del perseguimento degli “*interessi a lungo termine della Società*”, in linea con quanto previsto dall’articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF. Infatti, nelle eccezionali circostanze derivanti dalla situazione emergenziale legata al diffondersi della pandemia da COVID-19 e le conseguenti misure atte a prevenire la diffusione del virus adottate nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, la mancata revisione delle originari previsioni della Politica sulla Remunerazione 2020 da parte del *management* del Gruppo, avrebbe determinato, per circostanze totalmente al di fuori del proprio controllo e indipendentemente dall’impegno profuso nella situazione di difficoltà, una riduzione quasi integrale della componente variabile di breve termine (qualitativa e quantitativa) della propria remunerazione, frustrando pertanto la *ratio* dell’allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti, nonché l’effetto incentivante della medesima.

Come ricordato, infatti, l’emergenza sanitaria da COVID-19 e le conseguenti misure atte a prevenire la diffusione del virus adottate nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, hanno inciso negativamente sul conseguimento degli obiettivi di EBITDA e PFN di cui al *budget* annuale per l’esercizio 2020 del Gruppo, al cui raggiungimento è legata la corresponsione della componente qualitativa della remunerazione variabile di breve periodo del personale del Gruppo. Inoltre, sempre ai sensi della Politica sulla Remunerazione 2020, il mancato raggiungimento degli obiettivi di EBITDA e PFN di cui al *budget* annuale per l’esercizio 2020 del Gruppo avrebbe, altresì, comportato una riduzione del 75% dell’importo *target* della componente quantitativa della remunerazione variabile di breve periodo del personale del Gruppo.

La Deroga è, inoltre, stata elaborata in modo da evitare che si verificassero effetti distorsivi (quali la corresponsione ai beneficiari della Politica sulla Remunerazione 2020 di *bonus* monetari legati agli obiettivi quantitativi di breve periodo superiori al livello *target*) nel caso in cui i risultati del Gruppo al 31 dicembre 2020, in termini di EBITDA e/o PFN fossero migliori di quanto preventivato da parte

della Società nella determinazioni delle predette stime, ma comunque inferiori a quelli previsti nel *budget* annuale per l'esercizio 2020 del Gruppo.

### **1.6.3 PROFILI PROCEDURALI DELL'APPLICAZIONE DELLA DEROGA E ITER DI APPROVAZIONE DELLA DEROGA**

Ai fini dell'approvazione della Deroga sono stati osservati i presidi procedurali previsti dal Paragrafo 1.8 della Politica sulla Remunerazione 2020 e, pertanto, ha trovato applicazione la disciplina per le operazioni con parti correlate di cui al Regolamento Consob OPC e la Procedura OPC. In particolare, è stata seguita la procedura per le “operazioni tra parti correlate di minore rilevanza” in quanto l'applicazione della Deroga, in virtù del proprio valore, non rientrava tra le “operazioni di importo esiguo” di cui all'articolo 2 della Procedura OPC (*i.e.*, operazioni il cui valore non supera l'importo di Euro 200.000,00) e non superava alcuno degli indici di rilevanza previsti all'Allegato 3 al Regolamento OPC ai fini della qualificazione di un'operazione con parti correlate come di “maggiore rilevanza”.

Si riporta di seguito una sintesi dell'*iter* seguito dalla Società per l'approvazione della deroga:

- (i) in data 3 luglio 2020, il Comitato per la Remunerazione ha preliminarmente esaminato talune proposte relative all'applicazione di una deroga temporanea a taluni elementi della Politica sulla Remunerazione 2020, ispirate alla predetta esigenza di ricostituire un allineamento degli interessi dei vari *stakeholders* alla luce degli effetti della pandemia da COVID-19;
- (ii) in data 24 luglio 2020, il Comitato per la Remunerazione ha definito la proposta di applicazione della Deroga e ha deliberato, all'unanimità, di sottoporre al Consiglio di Amministrazione tale proposta;
- (iii) sempre in data 24 luglio 2020, il Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, in considerazione della predetta applicazione della Procedura OPC quale presidio implementato dalla Società ai sensi della Politica sulla Remunerazione 2020, ha esaminato la proposta di applicazione della Deroga formulata dal Comitato per la Remunerazione e ha espresso, all'unanimità, motivato parere favorevole non vincolante sull'interesse della Società all'approvazione e all'attuazione di tale proposta nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale dei termini e condizioni della stessa;
- (iv) in data 5 agosto 2020, per quanto occorrer possa, il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole alla proposta di applicazione della Deroga;
- (v) in data 5 agosto 2020, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto di quanto precede, ha approvato, all'unanimità, l'applicazione della Deroga e tale circostanza è stata resa nota al mercato mediante pubblicazione di un apposito comunicato stampa, disponibile sul sito *internet* della Società, all'indirizzo [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it), sezione “*Press-room*”.

### **1.6.4 INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA IN CONSEGUENZA DELLA DEROGA**

E' di seguito riportato un riepilogo degli effetti dell'applicazione della Deroga sulla remunerazione variabile di breve periodo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

CARICA	RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO CON DEROGA	RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO IN ASSENZA DELLA DEROGA	DIFFERENZA
Amministratore Delegato	287.100,00	165.600,00	121.500,00
Consigliere Delegato	95.700,00	55.200,00	40.500,00
DRS della Società	43.925,00	23.800,04	20.124,96
DRS del Gruppo	315.225,95	220.269,13	94.956,82
<b>TOTALE</b>	<b>741.950,95</b>	<b>464.869,17</b>	<b>277.081,79</b>

### 1.7 INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

Nell'esercizio 2020, la Società non ha fatto applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (e.g., “*malus*” e/o “*claw-back*”), pur essendo tale facoltà prevista dalla Politica sulla Remunerazione 2020.

### 1.8 INFORMAZIONI DI CONFRONTO

La seguente tabella fornisce informazioni di confronto, per gli ultimi 2 (due) esercizi, tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla Sezione Seconda della Relazione sono fornite nominativamente (*i.e.*, gli Amministratori Esecutivi);
- (ii) dei risultati della Società e del Gruppo;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella Sezione Seconda della Relazione (*i.e.*, gli Amministratori Esecutivi).

INFORMAZIONI DI CONFRONTO – VARIAZIONE ANNUALE		
	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020
<b>REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI</b>		
Massimo Candela Amministratore Delegato	1.200.000 (*)	1.862.100 (**)
Luca Pelosin Consigliere Delegato	400.000 (*)	620.700 (***)
<b>RISULTATI DEL GRUPPO</b>		
Ricavi Consolidati Normalizzati ****	687.360.000	608.167.000
Margine Operativo Lordo Consolidato normalizzato****	110.834.000	95.351.000

<b>REMUNERAZIONE MEDIA SU BASE EQUIVALENTE DEI DIPENDENTI A TEMPO PIENO *****</b>		
Dipendenti della Società	55.521	55.862
Dipendenti del Gruppo	14513	14388

(\*) L'Amministratore Delegato ed il Consigliere Delegato hanno rinunciato, considerando i risultati economici 2019, alla retribuzione variabile di breve periodo.

(\*\*) Il compenso indicato comprende 375.000€ di bonus straordinario erogato per l'acquisizione Arches

(\*\*\*) Il compenso indicato comprende 125.000€ di bonus straordinario erogato per l'acquisizione Arches

(\*\*\*\*) I Ricavi Consolidati normalizzati ed il Margine Operativo Lordo Consolidato normalizzato sono quelli risultanti dalla Relazione al Bilancio Consolidato

(\*\*\*\*\*) La remunerazione media su base equivalente dei dipendenti a tempo pieno è stata calcolata considerando il rapporto tra il Costo del lavoro ed il numero medio dei dipendenti indicati nella Relazione Finanziaria Annuale.

## **1.9 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEL 22 APRILE 2020 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, nella definizione della Politica sulla Remunerazione, hanno tenuto conto degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Sezione Seconda della relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 (voti favorevoli pari al 89,567% dei diritti di voto complessivamente rappresentati in Assemblea), che hanno confermato un significativo gradimento dei soci sui compensi corrisposti dalla Società ad amministratori, componenti del Collegio Sindacale e Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso dell'esercizio 2019.

\* \* \*

Le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2020, in conformità con la Politica sulla Remunerazione 2020 e tenuto conto della Deroga illustrata nella Sezione Seconda, Parte Prima, Paragrafo 1.6 della Relazione.

Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

Per maggiori dettagli sul Piano di Performance Shares 2019-2021, si rinvia ai documenti pubblicati sul sito *internet* della Società (all'indirizzo [www.filagrupo.it](http://www.filagrupo.it)), sezione "Governance".



## 2. PARTE II –RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

### Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Gorno Tempini	Presidente	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	110.000,00	-	-	-	-	-	110.000,00	-	-
Massimo Candela <sup>9</sup>	Amministratore Delegato	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	1.200.000	-	287.100	-	5.824	375.000	1.867.924	224.592	-
Luca Pelosin <sup>10</sup>	Consigliere Delegato	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	400.000,00	-	95.700	-	5.124	125.000	625.824	74.864	-
Alberto Candela	Presidente Onorario	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	170.000,00	-	.	-	7.998	-	177.998	-	-

<sup>9</sup> **Massimo Candela** – Amministratore Delegato: l'importo comprende: (i) il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore Delegato; (ii) il compenso variabile qualitativo e quantitativo di breve termine per l'esercizio 2020, (iii) il valore dei fringe benefit, (iv) il bonus straordinario per l'acquisizione Arches e (iii) il fair value dei compensi in equity accantonato in bilancio sulla base dei principi IFRS..

<sup>10</sup> **Luca Pelosin** – Consigliere Delegato: l'importo comprende: (i) il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore Delegato; (ii) il compenso variabile qualitativo e quantitativo di breve termine per l'esercizio 2020, (iii) il valore dei fringe benefit, (iv) il bonus straordinario per l'acquisizione Arches e (iii) il fair value dei compensi in equity accantonato in bilancio sulla base dei principi IFRS..

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Annalisa Barbera	Amministratore	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	15.000,00	6.000,00	-	-	-	-	21.000,00	-	-
Alessandro Potestà	Amministratore	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	15.000,00	6.000,00	-	-	-	-	21.000,00	-	-
Filippo Zabban	Amministratore	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	15.000,00	12.000,00	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Francesca Prandstraller	Amministratore	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	15.000,00	12.000,00	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Gerolamo Caccia Dominioni	Amministratore	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	15.000,00	37.000,00	-	-	-	-	52.000,00	-	-
Paola Bonini	Amministratore	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	15.000,00	12.000,00	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Gianfranco Consorti	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Elena Spagnol	Sindaco effettivo	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Pietro Villa	Sindaco Effettivo	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Stefano Amoroso	Sindaco Supplente	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	-	-	-	-	-	6.500,00	6.500,00	-	-
Sonia Ferrero	Sindaco Supplente	01.01.2020 – 31.12.2020	Approv. bilancio 2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DRS	-	Compensi da società che redige il Bilancio	-	200.000	-	43.925	-	2.601	-	246.526	37.432	-
		Compensi da controllate e collegate	-	1.341.520	-	315.226	-	171.838	14.789	1.843.374	173.578	-
Subtotale			-	1.541.520	-	359.151	-	174.439	14.789	2.089.900	211.010	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Totale</b>				3.611.520	85.000	741.951	-	193.387	521.289	5.153.148	510.466	-

**Tabella 3 A** - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla Data di Maturazione (**)	<i>Fair value</i>
Massimo Candela	Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares 2019 – 2021	218.581 Azioni Ordinarie	2019 - 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	224.592
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	Piano di Performance Shares 2019-2021	72.860 Azioni Ordinarie	2019 - 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	74.864
DRS	-	Piano di Performance Shares 2019-2021	205.362 azioni ordinarie <sup>11</sup>	2019 - 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	211.010
<b>Totale</b>						-						-	<b>510.466</b>

<sup>11</sup> In data 1 aprile 2020 è divenuta efficace la riduzione da “8” a “7” del numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano di performance Share 2019 – 2021 deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2020, nell'esercizio dei poteri conferiti all'organo amministrativo dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019. Conseguentemente il numero massimo di azioni assegnate ai DRS e non *vested* nel corso dell'esercizio è stato modificato per tenere conto di tale deliberazione.

**Tabella 3 B** - Piani di incentivazione monetari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus <sup>12</sup>
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Massimo Candela	Amministratore Delegato	Compenso variabile di breve periodo	287.100	-	-	-	-	-	375.000
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	Compenso variabile di breve periodo	95.700	-	-	-	-	-	125.000
DRS	Compensi da Società che redige il bilancio	Compenso variabile di breve periodo	43.925	-	-	-	-	-	-
	Compensi da controllate e collegate	Compenso variabile di breve periodo	315.226	-	-	-	-	-	-
	Subtotale		359.151	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			<b>741.951</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>500.000</b>

<sup>12</sup> La colonna comprende il bonus straordinario per l'acquisizione Arches

PARTE III – PARTECIPAZIONI DETENUTE

**Tabella 1**

Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° di azioni possedute al 31.12.2019	N° di azioni acquistate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31.12.2020
Massimo Candela	Amministratore Delegato	F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	8.081.856 Azioni B			8.081.856 Azioni B
			13.694.563 Azioni Ordinarie	-	-	13.694.563 Azioni Ordinarie
		Fila Iberia S.L.	3,23%			3,23%
		Grupo Fila Dixon S.A. de CV	445	-	-	445
		Servidix (Messico)	1	-	-	1
		Dixon Comercializadora S.A. de CV (Messico)	4	-	-	4
		Dixon Ticonderoga de Mexico (Messico)	1	-	-	1

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° di azioni possedute al 31.12.2019	N° di azioni acquistate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31.12.2020
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	106.990 Azioni Ordinarie	-	-	106.990 Azioni Ordinarie
Annalisa Barbera	Consigliere non esecutivo	F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	3.954 Azioni Ordinarie	-	-	3.954 Azioni Ordinarie
DRS	-	F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	42.346 Azioni Ordinarie	65.983 Azioni Ordinarie	8.386 Azioni Ordinarie	99.943 Azioni Ordinarie <sup>13</sup>

<sup>13</sup> Per i DRS cessati nel corso dell'esercizio le azioni sono quelle possedute alla data della cessazione



## ALLEGATO A

L'EBITDA Actual e la NFP Actual saranno normalizzati con precise formule che prevedranno gli elementi economici e finanziari da considerare e da escludere dal perimetro di normalizzazione.

Più in dettaglio, l'EBITDA Actual e la NFP Actual saranno calcolati partendo dall'EBITDA/NFP *reported* a bilancio consolidato e normalizzati mediante la neutralizzazione di tutti i costi/oneri e ricavi/proventi (e relativi movimenti finanziari) estranei all'attività ordinaria della Società e non previsti nel piano industriale del Gruppo (entrambe le condizioni devono essere presenti).

A titolo esemplificativo: *extra*-costi diretti e indiretti relativi all'avviamento, trasferimento e chiusura di attività commerciali o industriali; oneri di ristrutturazione per la quota non capitalizzata quali ad esempio, incentivi all'uscita, mobilità, premi; costi di consulenza sostenuti dalle società del Gruppo in relazione a studi di mercato, adeguamenti normativi, attività di acquisizione di nuove aziende, quotazione dei titoli della Società su mercati regolamentati ed ogni altra operazione societaria di tipo straordinario; oneri per commissioni o di consulenza relativi a operazioni di finanziamento o emissioni di titoli di debito derivante da cambiamenti dei principi contabili in corso d'esercizio; indennizzi, penali, premi o simili importi in denaro ricevuti o riconosciuti a titolo di risarcimento in relazione ad eventuali contenziosi legati ad eventi di natura non ripetitiva.

\*\*\*\*

Milano, 22 marzo 2021

**F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.**

Per il Consiglio di Amministrazione

Giovanni Gorno Tempini

(Presidente)

