

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

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018**

ai sensi dell'articolo 123-*ter* del D. Lgs. 58/1998



Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. nella riunione del 16 marzo 2018, disponibile sul sito internet [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it), sezione “Governance”

## Indice

PRINCIPALI DEFINIZIONI .....	4
INTRODUZIONE .....	6
SEZIONE I.....	7
1.1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	7
1.2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	9
1.3 POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	9
1.3.1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	9
1.3.2 DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	10
(I) AMMINISTRATORI.....	10
(A) AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....	10
(B) AMMINISTRATORI ESECUTIVI .....	11
(II) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	11
(III) FIGURE MANAGERIALI .....	12
(IV) PRESIDENTE ONORARIO.....	12
1.3.3 RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....	12
(I) AMMINISTRATORI ESECUTIVI .....	12
(II) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E FIGURE MANAGERIALI – COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE .....	19
(III) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E FIGURE MANAGERIALI – COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE .....	20
1.4 POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT).....	22
1.5 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	22
1.6 COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE.....	22
1.7 MODIFICHE ALLA RETRIBUZIONE FISSA O VARIABILE E FORME DI RETRIBUZIONE STRAORDINARIA' .....	22
SEZIONE II .....	24
1.1 PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2017.....	24
1.1.1 Consiglio di Amministrazione.....	24
1.1.2 Amministratori Esecutivi.....	24
1.1.3 Dirigenti con responsabilità strategiche .....	24
1.1.4 Collegio Sindacale .....	25

1.2	SECONDA PARTE – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO DI RIFERIMENTO .....	26
-----	---	----

## PRINCIPALI DEFINIZIONI

Di seguito sono riportate le principali definizioni utilizzate nella presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”), 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 l'Amministratore Delegato Massimo Candela e il Consigliere Delegato Luca Pelosin.
<b>Borsa Italiana</b>	indica Borsa Italiana S.p.A.
<b>Codice di Autodisciplina</b>	indica il codice di autodisciplina promosso dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle Società Quotate istituito presso Borsa Italiana.
<b>Comitato Parti Correlate</b>	indica il comitato per le operazioni con parti correlate di FILA, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalla Procedura Parti Correlate.
<b>Comitato Remunerazioni</b>	Indica il comitato remunerazioni della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.
<b>Consob</b>	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</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 tempo per 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.
<b>EBITDA</b>	indica, con riferimento al bilancio consolidato del Gruppo FILA, la differenza fra: <ol style="list-style-type: none"><li>1) il totale dei ricavi delle vendite delle prestazioni ed altri ricavi e proventi; e</li><li>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).</li></ol>
<b>Eventi Rilevanti e, ciascuno, un Evento Rilevante</b>	indica acquisizioni (di società, aziende e/o rami d'azienda), cessioni (di società, 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.

<b>Figure Manageriali</b>	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 <i>business</i> del Gruppo, beneficiarie del Piano di Performance Shares 2017-2019.
<b>FILA o la Società Gruppo</b>	F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. indica FILA e le società in cui quest'ultima esercita, direttamente o indirettamente, il controllo secondo la disciplina prevista dai principi contabili IFRS.
<b>NFP</b>	indica, con riferimento al bilancio consolidato del Gruppo, la somma algebrica tra: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) liquidità (cassa, altre disponibilità liquide, titoli detenuti per la negoziazione);</li> <li>2) crediti finanziari correnti;</li> <li>3) indebitamento finanziario corrente (debiti bancari correnti, parte corrente dell'indebitamento non corrente, altri debiti finanziari correnti)</li> <li>4) indebitamento finanziario non corrente (debiti bancari non correnti, obbligazioni emesse, altri debiti non correnti);</li> <li>5) finanziamenti attivi a terze parti.</li> </ol>
<b>Piano 2016-2018</b>	indica il piano triennale di <i>business</i> della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.
<b>Piano di Performance Shares 2017-2019</b>	indica il piano di compensi <i>ex art. 114-bis</i> del TUF avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di azioni della Società, approvato dall'Assemblea della Società il 27 aprile 2017.
<b>Presidente Onorario</b>	indica il soggetto scelto tra personalità di grande prestigio che abbia contribuito all'affermazione e/o allo sviluppo della Società, in conformità a quanto prevede l'Articolo 12.5 dello Statuto. Alla data della presente Relazione, il Presidente Onorario di FILA è il Dott. Alberto Candela.
<b>Procedura Parti Correlate</b>	indica la procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC.
<b>Regolamento Consob OPC</b>	indica il regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 2010.
<b>Regolamento Emittenti</b>	indica il regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 1999.
<b>ROI</b>	indica il rapporto tra EBITDA consolidato e capitale netto investito ( <i>net invested capital</i> ) secondo quanto previsto dal Piano 2016-2018.
<b>Statuto</b>	indica lo statuto sociale di FILA.
<b>TUF</b>	indica il Decreto Legislativo n. 58 del 1998.

## INTRODUZIONE

La Relazione è suddivisa in due sezioni:

- sezione I: illustrazione della politica della Società e del Gruppo per il 2018 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (la “**Politica sulla Remunerazione**”), nonché descrizione degli organi coinvolti e delle procedure utilizzate per la sua adozione. Tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli azionisti di FILA;
- sezione II: resoconto delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, con riferimento all’esercizio 2017, informativa sui compensi corrisposti a tali soggetti.

La Relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di FILA in data 16 marzo 2018 su proposta del Comitato Remunerazioni, è redatta e pubblicata in conformità ai vigenti obblighi normativi e regolamentari.

La Politica sulla Remunerazione è definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, cui la Società aderisce.

La Politica sulla Remunerazione è stata altresì adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al Regolamento Consob OPC e della Procedura Parti Correlate di FILA.

Per la definizione della Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione, la Società non si è avvalsa dell’ausilio un consulente esterno.

La Politica sulla Remunerazione non presenta significative variazioni rispetto a quella presentata all’Assemblea del 27 aprile 2017 e applicata nell’esercizio 2017.

Si segnala, infine, che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l’Assemblea dei soci convocata per il 27 aprile 2018. La Politica sulla Remunerazione sarà pertanto attuata dal nuovo Consiglio di Amministrazione.

## SEZIONE I

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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

### 1.1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

#### 1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni ed il Collegio Sindacale. 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 applicabile e della regolamentazione interna a FILA, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

##### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni;
- (ii) determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi su proposta del Comitato Remunerazioni (e, qualora necessario, del Comitato 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) definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni, la Politica sulla Remunerazione;
- (iv) approva la relazione sulla remunerazione ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- (v) predisporre gli 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, sottoponendoli altresì all'approvazione dell'Assemblea e curandone l'attuazione.

##### Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni 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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, il Comitato Remunerazioni:

- a) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- b) 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; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- c) esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio; e
- d) 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 Remunerazioni 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 Remunerazioni si rinvia al successivo Paragrafo 1.1.2.

#### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

\*\*\* \*\*

Si rammenta, inoltre, che 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) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione I della relazione sulla remunerazione (ai sensi della citata disposizione normativa, tale delibera assembleare non è vincolante);
- (iii) 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.

#### **1.1.2 Comitato Remunerazioni**

Il Comitato Remunerazioni è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2015 ed è composto da tre amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, nelle persone di:

- Francesca Prandstraller (Presidente) - amministratore indipendente non esecutivo;
- Sergio Ravagli - amministratore indipendente non esecutivo;
- Annalisa Barbera - amministratore non esecutivo.

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.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni sono disciplinati dal Codice di Autodisciplina e da apposito regolamento di cui il Comitato Remunerazioni si è dotato a partire dal 7 ottobre 2015 (disponibile sul sito internet della Società [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it), sezione "Governance").

Le riunioni del Comitato Remunerazioni si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni 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 od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato Remunerazioni può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Con riferimento alle attività svolte dal Comitato Remunerazioni durante il corso dell'esercizio 2017, si rimanda alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2017, resa disponibile sul sito internet della Società [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it), Sezione "Governance", nei termini di legge.



Nel corso del periodo compreso tra gennaio e marzo 2018, il Comitato Remunerazioni ha:

- (i) definito la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione;
- (ii) predisposto la presente Relazione;
- (iii) verificato il raggiungimento degli obiettivi annuali 2017 per ciò che concerne la remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato Massimo Candela e del Consigliere Delegato Luca Pelosin;
- (iv) formulato al Consiglio di Amministrazione le proposte per l'attribuzione della componente variabile di breve termine della remunerazione degli Amministratori Esecutivi relativamente all'esercizio 2018;
- (v) formulato proposta al Consiglio di Amministrazione per il riconoscimento di tre nuove Figure Manageriali e l'assegnazione alle stesse del Piano di Performance Shares 2017-2019.

Per il 2018, il Comitato Remunerazioni non ha programmato lo svolgimento di ulteriori attività dato il necessario rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea convocata per il giorno 27 aprile 2018.

## **1.2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Nel predisporre la Politica di Remunerazione descritta nella presente relazione la Società non si è avvalsa della consulenza di alcun esperto indipendente.

## **1.3 POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

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

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze. Tale politica ha l'obiettivo 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*, nonché di premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale, e si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti di FILA nel medio-lungo termine.

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;
- (ii) definizione di limiti per le componenti variabili;
- (iii) predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili;
- (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;
- (iii) 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.

In linea con i principi sopra delineati, è stato adottato - previa approvazione da parte dell'assemblea del 27 aprile 2017 - il Piano di Performance Shares 2017-2019. Il Piano è stato adottato al fine di favorire la

*retention* e l'incentivazione del *management*, 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.

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 al Criterio Applicativo 6.C.1, lettera f), del Codice di Autodisciplina (c.d. *claw-back*).

Non è previsto un obbligo di mantenimento, per un certo periodo di tempo, delle azioni attribuite ai beneficiari del Piano di Performance Shares 2017-2019 (c.d. *minimum holding*), in quanto la Società ritiene che possa essere garantita la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo anche in assenza di tale vincolo.

Si segnala che la Politica sulla Remunerazione non presenta significative variazioni rispetto a quella presentata all'Assemblea del 27 aprile 2017 e applicata nell'esercizio 2017.

### **1.3.2 DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A tale riguardo si segnala che il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha individuato - alla luce delle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell'ambito del Gruppo - i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali destinatari del Piano di Performance Shares 2017-2019.

La Società ritiene dunque opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) amministratori, e in particolare
  - (a) amministratori non esecutivi; e
  - (b) Amministratori Esecutivi;
- (ii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iii) Figure Manageriali;
- (iv) Presidente Onorario.

#### **(i) AMMINISTRATORI**

Il compenso degli amministratori 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 di 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2017, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere del Comitato Parti Correlate, ha stabilito di corrispondere i seguenti compensi aggiuntivi per la partecipazione degli amministratori della Società ai comitati endoconsiliari: Euro 10.000,00 per il presidente dei Comitati ed Euro 5.000,00 per ciascun membro dei Comitati stessi.

##### *(a) AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI*

Agli amministratori non esecutivi (siano essi o meno amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

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

(b) AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la struttura retributiva 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* 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 ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti. Tale componente è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di obiettivi minimi di *performance* annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. 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 ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allineare gli interessi di tali amministratori a quelli degli azionisti, secondo una logica di medio-lungo termine. Tale compenso potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di tre anni;
- fringe benefit: i *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 e della componente di medio-lungo periodo degli Amministratori Esecutivi si rinvia al Paragrafo 1.3.3(i).

(ii) **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 *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;
- una componente variabile di breve termine;
- una componente variabile di medio-lungo termine;
- fringe benefit.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia al Paragrafo 1.3.3(ii).

Per la descrizione della componente variabile di medio-lungo periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rappresentata dal Piano di Performance Shares 2017-2019, si rinvia invece al Paragrafo 1.3.3(iii).

### (iii) 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 remunerazione delle Figure Manageriali si compone di:

- una *componente fissa*;
- una *componente variabile di breve termine*;
- una *componente variabile di medio-lungo termine*;
- *fringe benefit*.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo delle Figure Manageriali si rinvia al Paragrafo 1.3.3(ii).

Per la descrizione della componente variabile di medio-lungo periodo delle Figure Manageriali, rappresentata dal Piano di Performance Shares 2017-2019, si rinvia invece al Paragrafo, 1.3.3(iii).

### (iv) PRESIDENTE ONORARIO

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

## 1.3.3 RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

### (i) AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

COMPONENTE DEL COMPENSO	DESCRIZIONE OBIETTIVI DI GRUPPO E CLAUSOLE APPLICABILI
Componente fissa	Componente fissa annua (la <b>Componente Fissa Annuale AD</b> ).
Componente variabile a breve termine	Componente variabile a breve termine di importo massimo pari a circa il 120% della Componente Fissa Annuale AD (la <b>Componente Variabile A Breve AD</b> ) legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.
	- <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

	<p>consolidato di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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 dell'80% ad un massimo del 105% (con corrisponde erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dal 34,3% al 58,8% 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</li> <li>○ 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 di Euro 40 milioni ad un massimo di Euro 40 milioni (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 14,7% al 31,5% 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.</li> </ul>
	<p>- <b>Obiettivi qualitativi:</b> 30% della Componente Variabile A Breve AD (la <b>Componente Qualitativa AD</b>) erogabile a condizione che siano raggiunti i seguenti obiettivi qualitativi (definiti per il 2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al fine di favorire un ulteriore progresso della <i>governance</i> della Società, proposta di una <i>policy</i> volta a favorire la presenza di indipendenti e la <i>diversity</i> nel Consiglio di Amministrazione, anche ai sensi dell'art. 123-<i>bis</i>, co. 2, let. d-<i>bis</i>), del TUF), e consolidamento delle strutture manageriali di Gruppo;</li> <li>• presenza costante agli incontri con gli investitori;</li> <li>• mantenimento di un equilibrato e sostenibile sistema di finanziamento del gruppo</li> </ul> <p>(insieme, gli <b>Obiettivi Qualitativi AD a Breve</b>).</p>
	<p>- <b>Erogazione:</b> dopo l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale.</p> <p>L'Amministratore Delegato, prima della data prevista per l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, dovrà presentare al Comitato Remunerazioni 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 Remunerazioni e il</p>

	<p>Collegio Sindacale, verificherà il raggiungimento degli Obiettivi Qualitativi AD a Breve, deliberando in merito all'attribuzione della Componente Qualitativa AD.</p> <p>- <b>Rispetto dei <i>covenant</i> 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.</p> <p>- <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.</p>
<p><b>Componente variabile di medio-lungo periodo</b></p>	<p>Componente variabile di medio-lungo periodo di importo massimo, aggregato per un triennio, pari a circa il 141% della Componente Fissa Annuale AD (la <b>Componente Variabile A Medio-Lungo AD</b>) legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.</p> <p>- <b>Obiettivo quantitativo:</b> 70% della Componente Variabile A Medio-Lungo AD erogabile a condizione che nel triennio 2016-2018 siano raggiunti determinati obiettivi di ROI. In particolare, si precisa che la Componente Variabile a Medio-Lungo AD sarà determinata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se la <i>performance</i> è al di sotto del 95% dell'obiettivo, non sarà erogabile alcuna componente quantitativa;</li> <li>• se la <i>performance</i> è tra il 95% ed il 97,5% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo, sarà erogabile il 50% della componente quantitativa;</li> <li>• se la <i>performance</i> è tra il 97,5% ed il 100% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo sarà erogabile il 75% della componente quantitativa;</li> <li>• se la <i>performance</i> è uguale o superiore al 100% dell'obiettivo, sarà erogabile il 100% della componente quantitativa.</li> </ul> <p>- <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 2016-2018 siano raggiunti i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entro il 31 dicembre 2018, presentazione al, e favorevole recepimento da parte del, Consiglio di Amministrazione di un piano di successione dell'attuale top management del Gruppo;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entro il 31 gennaio 2018, <i>roll-out</i> del sistema ERP, con revisione di tutti i sistemi di <i>software</i>, della prima filiale;</li> <li>• integrazione strategica di Daler-Rowney nel Gruppo (insieme, gli <b>Obiettivi Qualitativi AD a Medio-Lungo</b>).</li> </ul>
	<p>- <b>Erogazione:</b> dopo l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale.</p> <p>L'Amministratore Delegato, prima della data prevista per l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, dovrà presentare al Comitato Remunerazioni 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 Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni 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>
	<p>- <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.</p>

Consigliere Delegato Luca Pelosin

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

COMPONENTE DEL COMPENSO	DESCRIZIONE OBIETTIVI DI GRUPPO E CLAUSOLE APPLICABILI
Componente fissa	Componente fissa annua (la <b>Componente Fissa Annuale CD</b> ).
Componente variabile a breve termine	Componente variabile a breve termine di importo massimo pari a circa il 120% 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.
	- <b>Obiettivi quantitativi:</b> 70% della Componente Variabile A Breve CD erogabile a condizione che siano raggiunti gli

	<p>obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale consolidato di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione. In particolare</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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 dell'80% ad un massimo del 105% (con corrisponde erogazione di un compenso variabile a breve termine rispettivamente dal 34,3% al 58,8% 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</li> <li>○ 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 di Euro 40 milioni ad un massimo di Euro 40 milioni (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 14,7% al 31,5% 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>
	<p>- <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 2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatività dell'<i>hub</i> di Annonay nei tempi previsti dalla <i>road map</i>;</li> <li>• Riorganizzazioni societarie di cui alla <i>road map</i> (insieme, gli <b>Obiettivi Qualitativi CD a Breve</b>).</li> </ul>
	<p>- <b>Erogazione:</b> dopo l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale.</p> <p>Il Consigliere Delegato, prima della data prevista per l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, dovrà presentare al Comitato Remunerazioni 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 Remunerazioni e il Collegio Sindacale, verificherà il raggiungimento degli Obiettivi Qualitativi CD a Breve deliberando in merito all'attribuzione della Componente Qualitativa CD.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Rispetto dei covenant finanziari:</b> al Consigliere 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> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <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>Componente variabile di medio-lungo periodo di importo massimo, aggregato per un triennio, pari a circa il 167% della Componente Fissa Annuale CD (la <b>Componente Variabile A Medio-Lungo CD</b>) legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Obiettivo quantitativo:</b> 70% della Componente Variabile A Medio-Lungo CD erogabile a condizione che nel triennio 2016-2018 siano raggiunti determinati obiettivi di ROI. In particolare. Si precisa che la Componente Variabile a Medio-Lungo CD sarà determinata come segue: <ul style="list-style-type: none"> <li>• se la <i>performance</i> è al di sotto del 95% dell'obiettivo, non sarà erogabile alcuna componente quantitativa;</li> <li>• se la <i>performance</i> è tra il 95% ed il 97,5% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo, sarà erogabile il 50% della componente quantitativa;</li> <li>• se la <i>performance</i> è tra il 97,5% ed il 100% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo sarà erogabile il 75% della componente quantitativa;</li> <li>• se la <i>performance</i> è uguale o superiore al 100% dell'obiettivo, sarà erogabile il 100% della componente quantitativa.</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <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 2016-2018 siano raggiunti i seguenti obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>retention</i> triennale;</li> <li>○ entro il 31 dicembre 2018, presentazione al Consiglio di Amministrazione di un piano di successione;</li> <li>○ entro il 31 gennaio 2018, <i>roll-out</i> del sistema ERP, con revisione di tutti i sistemi di <i>software</i> della prima filiale,</li> </ul> <p>(insieme, gli <b>Obiettivi Qualitativi CD a Medio-Lungo</b>).</p> </li> </ul>

	<p>- <b>Erogazione:</b> dopo l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale.</p> <p>Il Consigliere Delegato, prima della data prevista per l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, dovrà presentare al Comitato Remunerazioni 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 Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni 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.</p>
	<p>- <b>Clausola di claw-back:</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.</p>
	<p>- <b>Clausola di retention:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di restituzione alla Società del 50% dell'importo netto della Componente Variabile a Medio-Lungo CD maturato e percepito (il <b>Pay-Out</b>) in caso di dimissioni volontarie non per giusta causa o revoca/licenziamento per giusta causa (i <b>Casi di Bad Leaver</b>) intimati entro il primo anniversario dalla Data di Erogazione;</li> <li>• restituzione del 25% del Pay-Out nei Casi di Bad Leaver intimati entro il secondo anniversario dalla Data di Erogazione,</li> </ul> <p>restando inteso che in caso di dimissioni dal (o, comunque, di cessazione dalla carica nel) consiglio di amministrazione in circostanze diverse dai Casi di Bad Leaver, al Consigliere Delegato Luca Pelosin spetterà il pro-rata della remunerazione sino a quella data maturata.</p>

### ***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 2016-2018), 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.

Qualora si verificassero 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 od 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 – COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE**

La remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta da una componente variabile di breve termine e da una componente variabile di lungo-medio termine.

La componente variabile di breve termine è articolata secondo principi differenti in relazione alle diverse figure qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, nella determinazione della componente variabile a breve termine, nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si distinguono:

- i CEO di *Country*;
- i CFO;
- le Figure Manageriali con responsabilità *Global/Regional/Local*.

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.

	<b>CEO di Country</b>	<b>CFO e Figure Manageriali con responsabilità <i>Global</i></b>	<b>Figure con Responsabilità <i>Regional</i> o <i>Local</i></b>
<b>Componente variabile di breve termine</b>	Componente variabile a breve termine di importo massimo tra il 15% e il 50% della Componente Fissa Annuale per ciascuna di tali figure (la <b>Componente Variabile A Breve</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 per il CEO erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale della/e <i>local entity</i> di competenza.</p> <p>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; e</li> <li>• 30% legato al raggiungimento degli</li> </ul>	<p>50% della Componente Variabile A Breve per il CFO e il FG erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale consolidato di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>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; e</li> </ul>	<p>50% della Componente Variabile A Breve per le FRRL erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi di EBITDA e di NFP di cui al <i>budget</i> annuale del perimetro di riferimento approvato dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>In particolare</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70% legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA valutati secondo una scala</li> </ul>

	obiettivi di NFP, valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile.	<ul style="list-style-type: none"> <li>30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile.</li> </ul>	di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile; e <ul style="list-style-type: none"> <li>30% legato al raggiungimento degli obiettivi di NFP valutati secondo una scala di <i>performance</i> con <i>range</i> variabile.</li> </ul>
	La curva di <i>performance</i> è definita tra un minimo del 90% ed un massimo del 100% dell'EBITDA e della NFP della/e <i>local entity</i> di competenza.	La curva di <i>performance</i> è definita tra un minimo del 90% ed un massimo del 100% dell'EBITDA e della NFP di cui al <i>budget</i> annuale consolidato di Gruppo.	La curva di <i>performance</i> è definita in maniera differenziata per <i>country</i> .
<b>Curva di pay-out</b>	EBITDA e NFP: tra il 70% del relativo premio (se raggiunte a livello minimo) e il 100% del relativo premio (se raggiunte a livello massimo).		
<b>Obiettivi qualitativi</b>	Tra il 30% e il 50% della componente variabile (la <b>Componente Qualitativa</b> ), erogabile a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi qualitativi che dipendono dalle caratteristiche specifiche del ruolo.		
<b>Rispetto dei covenant finanziari</b>	Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e 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.		

### (iii) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E FIGURE MANAGERIALI – COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE

La Politica di 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 2017-2019.

Il Piano di Performance Shares 2017-2019 rappresenta un sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato sull'assegnazione gratuita di azioni della Società e condizionato alla *performance* aziendale, in particolare, al raggiungimento degli obiettivi di cui al piano industriale della Società per il triennio 2017-2019. Il Piano di Performance Shares 2017-2019 è stato approvato dall'Assemblea della Società in data 27 aprile 2017.

Il Piano di Performance Shares 2017-2019 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;
- aumentare il livello di motivazione e di *engagement* del *management*;
- incrementare il potenziale di *attraction* e *retention* che riesce ad esercitare la Società attraverso la propria Politica di Retribuzione.

Si riportano di seguito le linee guida del Piano di Performance Shares 2017-2019.

Piano di Performance Shares 2017-2019		
1.	<b>Beneficiari</b>	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4) e Figure Manageriali (n. 18) <sup>1</sup> .
2.	<b>Obiettivo quantitativo</b>	Raggiungimento del ROI medio del triennio 2017-2019. Le azioni da attribuire a ciascun beneficiario in caso di raggiungimento dell'obiettivo quantitativo sono determinate come segue: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>performance</i> minore del 95%: nessuna erogazione;</li> <li>• <i>performance</i> tra il 95% (incluso) e il 97,5%: erogazione del 50% delle azioni assegnate in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>• <i>performance</i> tra il 97,5% (incluso) e il 100% erogazione del 75% delle azioni assegnate in relazione all'obiettivo quantitativo;</li> <li>• <i>performance</i> uguale o maggiore del 100% erogazione del 100% delle azioni assegnate in relazione all'obiettivo quantitativo.</li> </ul>
3	<b>Obiettivo qualitativo</b>	Raggiungimento di obiettivi strategici individuali o di struttura. Il raggiungimento di tale obiettivo comporta l'erogazione delle azioni secondo il peso ed il numero delle stesse assegnato per tale obiettivo.
4	<b>Periodo di misurazione dei risultati (c.d. periodo di vesting)</b>	Dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019.
5	<b>Condizioni per l'assegnazione delle azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sussistenza del rapporto del beneficiario con la Società o con le società del Gruppo al momento dell'erogazione del premio;</li> <li>• raggiungimento degli obiettivi di cui ai punti 2 e 3.</li> </ul>
6	<b>Assegnazione delle azioni</b>	In un'unica <i>tranche</i> , successivamente al periodo di misurazione di cui al punto 4.
7	<b>Clausola di claw-back:</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 2017-2019 si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti (come aggiornato) e alla relativa Relazione Illustrativa predisposta ai sensi degli articoli 114-*bis* e

<sup>1</sup> Si ricorda che, secondo quanto indicato nella documentazione pubblica inerente al Piano, 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), fermo restando il limite posto dal numero massimo di azioni della Società che possono essere emesse a servizio del Piano, come deliberato dall'Assemblea dei Soci.

125-ter del TUF, entrambi messi a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla disciplina applicabile.

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

Agli amministratori non esecutivi 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 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, da polizza sanitaria e dall'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

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 Strategica e delle Figure Manageriali è effettuato in conformità alla prassi di mercato dei diversi Paesi e nel rispetto della normativa locale vigente.

#### **1.5 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 1.3.3 con riferimento al pagamento della componente variabile di medio-lungo periodo, non sono di norma previsti trattamenti di *severance*, salvo specifiche circostanze lo rendano opportuno. Si segnala a questo proposito che la Società ha sottoscritto – nel corso del 2017 - due accordi di *severance* con due Figure Manageriali, a bilanciamento di un periodo di preavviso più lungo della prassi; il tutto per garantire maggiore stabilità al *management* anche in caso di dimissioni.

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.

#### **1.6 COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE**

Cfr. Paragrafo 1.4.

#### **1.7 MODIFICHE ALLA RETRIBUZIONE FISSA O VARIABILE E FORME DI RETRIBUZIONE STRAORDINARIA**

I competenti organi sociali possono valutare e approvare:

- a) adeguamenti e modifiche a qualsiasi tipo di remunerazione (fissa o variabile) a favore dei soggetti indicati nella presente Relazione, al fine di preservare un adeguato effetto incentivante e di *retention*, ma pur sempre in linea con i principi e le linee guida espressi nella Politica sulla Remunerazione sopra riportata, in conseguenza di - e per riflettere - eventi specifici e/o straordinari quali, in via esemplificativa, acquisizioni, fusioni e scissioni che abbiano un significativo impatto sul perimetro di gruppo ovvero significative modifiche delle deleghe assegnate ad un amministratore;
- b) erogazioni monetarie, attraverso bonus e corresponsioni *una tantum* di natura discrezionale, che premino risultati o *performance* di volta in volta predeterminate e non già incluse nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine. Tali erogazioni possono essere previste

a favore delle figure contemplate nella presente Relazione e che siano di particolare significato strategico e/o che possano garantire risultati particolarmente significativi sempre sotto un profilo strategico (ad esempio, il completamento di operazioni straordinarie rilevanti per il gruppo).

## SEZIONE II

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 ed ai sindaci della Società.

### 1.1 PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2017

#### 1.1.1 Consiglio di Amministrazione

In data 22 luglio 2015, l'assemblea dei soci di FILA ha deliberato di attribuire (i) un emolumento annuo lordo pari ad Euro 15.000,00 per ciascun amministratore non esecutivo; e (ii) un emolumento annuo lordo pari ad Euro 90.000,00 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Sempre in data 22 luglio 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire un emolumento annuo lordo di Euro 80.000,00 sino al 31 dicembre 2015 e, a decorrere dal 1° gennaio 2016, un emolumento annuo lordo di Euro 150.000,00, al Presidente Onorario.

#### 1.1.2 Amministratori Esecutivi

In data 16 marzo 2018, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire i seguenti compensi variabili a breve termine in favore dell'Amministratore Delegato Massimo Candela e del Consigliere Delegato Luca Pelosin con riferimento all'esercizio 2017:

- Amministratore Delegato Massimo Candela
  - compenso variabile quantitativo a breve termine pari ad Euro 609.875,00;
  - compenso variabile qualitativo a breve termine pari ad Euro 255.000,00;
- Consigliere Delegato Luca Pelosin
  - compenso variabile quantitativo a breve termine pari ad Euro 215.250,00;
  - compenso variabile qualitativo a breve termine pari ad Euro 90.000,00;

#### *Riepilogo compensi Amministratori Esecutivi esercizio 2017*

<i>(Euro)</i>	<b>Compenso Fisso esercizio 2017</b>	<b>Compenso varabile quantitativo esercizio 2017</b>	<b>Compenso varabile qualitativo esercizio 2017</b>
<b>Amministratore Delegato Massimo Candela</b>	850.000,00	609.875,00	255.000,00
<b>Consigliere Delegato Luca Pelosin</b>	300.000,00	215.250,00	90.000,00
<b>TOTALE</b>			2.320.125,00

#### 1.1.3 Dirigenti con responsabilità strategiche

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



La Politica di Remunerazione descritta nella presente Relazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategica trova applicazione nel 2018.

Con riferimento a coloro che sono stati Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2017, 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 (es: *car allowance*) e non monetaria (auto aziendale, *meal, insurance*).

#### **1.1.4 Collegio Sindacale**

L'assemblea dei soci del 22 luglio 2015 ha deliberato di determinare in Euro 22.000,00 lordi annui il compenso di ciascun sindaco e in Euro 29.000,00 il compenso del Presidente del Collegio Sindacale.

\*\*\* \*\*

Le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2017, in conformità con la Politica di Remunerazione sottoposta all'assemblea degli azionisti il 27 aprile 2017.

Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito; mentre per maggiori dettagli sul Piano, si rinvia ai documenti e ai regolamenti pubblicati sul sito della Società ([www.filagroup.it](http://www.filagroup.it)), sezione Governance/Piani di Stock Grant.

**1.2 SECONDA PARTE – 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	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Gianni Mion	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione azione bilancio 2017	€90.000,00					€ 90.000,00		
Massimo Candela	Amministratore Delegato	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione azione bilancio 2017	€ 850.000,00	€ 864.875,00 (*)		€7.829,51		€1.722.704,51		
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione azione bilancio 2017	€ 300.000,00	€ 305.250,00 (*)		€6.517,67		€ 611.767,67		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Alberto Candela	Amministratore – Presidente Onorario	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 150.000,00					€8.669,75		€ 158.669,75		
Annalisa Barbera	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 15.000,00	€ 5.000,00						€ 20.000,00		
Fabio Zuchetti	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 15.000,00	€ 10.000,00						€ 25.000,00		
Sergio Ravagli	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 15.000,00	€ 15.000,00						€ 30.000,00		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
<b>Bonus e altri incentivi e agli utili</b>											
<b>Parteci</b>											
<b>Parteci</b>											
<b>Bonus e altri incentivi e agli utili</b>											
Francesca Prandstraler	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 15.000,00	€ 10.000,00				€ 25.000,00		
Gerolamo Caccia Dominioni	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 15.000,00	€ 20.000,00				€ 35.000,00		
Claudia Mezzabotta	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 29.000,00					€ 29.000,00		
Rosalba Castaghi	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 27/04/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 7.052,05					€ 7.052,05		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
<b>Parteci</b>											
<b>Bonus e altri incentivi e agli utili</b>											
Stefano Amoruso	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€ 22.000,00				€ 6.500,00	€ 28.500,00		
Pietro Villa	Sindaco Supplente	01/01/2017 - 26/04/2017	Approvazione bilancio 2017								
Pietro Villa	Sindaco Effettivo	27/04/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017	€14.665,87					€ 14.665,87		
Sonia Ferrero	Sindaco Supplente	01/01/2017 - 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
<b>Bonus e altri incentivi e agli utili</b>											
Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
Compenzi da società che redige il Bilancio											
Compenzi da controllare e collegate (**)				€ 737.016,53	€ 171.379,92	€ 36.503,94	€ 944.900,39				
Subtotale				€ 906.395,53	€ 221.006,92	€ 39.110,94	€ 1.166.513,39				
<b>Totale</b>				<b>2.444.113,45</b>	<b>60.000,00</b>	<b>1.391.131,92</b>	<b>62.127,87</b>	<b>6.500,00</b>	<b>3.963.873,24</b>		

(\*) A bilancio è stato accantonato il pro-rata 2017 del Long Term Incentive 2016-2018 dell'Amministratore Delegato e del Consigliere Delegato per l'importo totale di 566,666,67€ che non è stato incluso nella presente tabella poiché maturerà solo a fine del triennio di riferimento qualora il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, deliberi il raggiungimento degli obiettivi sul complessivo triennio.

(\*\*) Gli importi sono espressi in Euro convertendo gli importi in valuta locale al tasso di cambio medio del 2017

### 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)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				(9)	(10)	(11)	(12)
										Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari				
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value Alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione (data Assemblea dei Soci)	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla Data di Maturazione (***)	Fair value *				
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	Piano A_ Bonus Straordinario (27/04/2017)			64.190 Azioni Ordinarie Fila	1.201.636,80		27/04/2017	€ 18,72	64.190	64.190	1.187.878,74					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano A_ Bonus Straordinario (27/04/2017)			6.768 Azioni ordinarie Fila	126.696,96		27/04/2017	€ 18,72	6.768	6.768	125.246,36					
		Piano B_Performance Shares Incentive (delibera del 27/04/2017)			Massimo 23.690 Azioni Ordinarie Fila	392.306,40	2017-2019	27/04/2017	€ 16,56**								
Totale						1.720.640,16						1.313.125,10					130.768,90

\* pro rata della colonna 5 di competenza anno 2017 \*\* prezzo stimato da una Società terza di Consulenza  
 \*\*\* valore medio del prezzo ufficiale di Borsa dal 18/04/2017 al 17/05/2017



**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
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Massimo Candela	Amministratore Delegato	Compenso variabile di breve periodo	864,875,00	400,000,00 (*)	2016- 2018	400,000,00 (**)			
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	Compenso variabile di medio lungo periodo	305,250,00	166,666,67 (*)	2016-2018	166,666,67 (**)			
			<b>Bonus dell'anno</b>				<b>Bonus di anni precedenti</b>		

Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	Altri Bonus
DIRS	Compensi da Società che redige il bilancio	Compenso variabile di breve periodo	49.627,00						
	Compensi da controllare e collegate	Compenso variabile di breve periodo	171.379,92						
	Subtotale		221.006,92						
<b>Totale:</b>			<b>1.957.798,59</b>	<b>1.391.131,92</b>	<b>566.666,67</b>				<b>566.666,67</b>

(\*) Pro-rata competenza 2017

(\*\*) Pro-rata competenza 2016

(\*\*\*) Sono stati esclusi gli importi relativi a bonus degli anni precedenti ancora differiti

Terza Parte – Partecipazioni detenute

**Tabella 1**

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

<b>Nome e cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Modalità di possesso (diretto / indiretto)</b>	<b>N° di azioni possedute al 31/12/2016</b>	<b>N° di azioni acquistate</b>	<b>N° di azioni vendute</b>	<b>N° di azioni possedute al 31/12/2017</b>
Massimo Candela		F.I.L.A. Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	– Indiretto	n. 6.566.508 azioni B n. 13.133.032 azioni ordinarie			n. 6.566.508 azioni B n. 13.133.032 azioni ordinarie
		Onyacolor S.A.					
		Fila Hispania S.L.	Diretto	500			500
	Lycin (Brasile)	Lrda	Diretto	1		1	0
	Dixon SA		Diretto	445			445
	Servidix (Messico)		Diretto	1			1
	Dixon commercializadora (Messico)		Diretto	4			4

<b>Nome e cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Modalità di possesso (diretto / indiretto)</b>	<b>N° di azioni possedute al 31/12/2016</b>	<b>N° di azioni acquistate</b>	<b>N° di azioni vendute</b>	<b>N° di azioni possedute al 31/12/2017</b>
		Dixon Ticonderoga (Messico)					
		F.I.L.A. Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	Diretto		64.190*		64.190
Luca Pelosin							
		Onyacolor S.A.	Diretto	1		1	0
		F.I.L.A. Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.					
Alberto Candela							
		Onyacolor S.A.					
		F.I.L.A. Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.					
Annalisa Barbera							
		F.I.L.A. Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	Diretto	n. 1.635 ordinarie	azioni		n. 1.635 azioni ordinarie

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Modalità di possesso (diretto / indiretto)	N° di azioni possedute al 31/12/2016	N° di azioni acquistate	N° di azioni vendite	N° di azioni possedute al 31/12/2017
DIRS		F.I.L.A. Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	– Diretto	10.000 ordinarie	6.768*	1.040	15.728Azioni ordinarie

\* Le azioni sono state assegnate secondo il Piano A -Bonus Straordinario

#### 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 2016-2018 (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 F.I.L.A 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, 16 marzo 2018

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

Per il Consiglio di Amministrazione

Gianni Mion

Presidente