

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL TUF
APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELLA SOCIETÀ IN DATA 2 MARZO 2023



FERRAGAMO

Sommario

4	Lettera della Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine
6	EXECUTIVE SUMMARY
	1. Legame tra strategia, sostenibilità e remunerazione
13	SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE
14	1. Premessa
15	2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa corretta attuazione
	3. Comitato Remunerazioni e Nomine
18	4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base
20	5. Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione
22	6. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione degli amministratori, dell'organo di controllo e dei Dirigenti Strategici
	6.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione
	6.2 Vice-Presidente non esecutivo
	6.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale
23	6.4 Amministratori non esecutivi
24	6.5 Collegio Sindacale
	6.6 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari
26	7. Remunerazione variabile, descrizione dei piani di incentivazione e clausole di malus e clawback
27	7.1 Piano di incentivazione di breve periodo - <i>Short Term Incentive</i> (STI Plan)
31	7.2 Piano di <i>Restricted Shares</i> per l'AD-DG
33	7.3 Piano Performance e <i>Restricted Shares</i> 2023-2025
37	7.4 <i>Special Award</i> 2022-2026 per l'AD-DG
38	8. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie
38	9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro
39	10. Deroche alla politica di remunerazione

40	SEZIONE II – DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI
41	PRIMA PARTE
42	1. Compensi fissi e variabili
48	2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2022
	3. Deroghe alla politica di remunerazione del 2022
	4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile
49	5. Informazioni di confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri dell'organo di amministrazione e controllo, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti
51	SECONDA PARTE
65	Glossario



Lettera della Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

Cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine sono lieta di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023, redatta ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti e conforme ai principi della direttiva UE 2017/828 – SHRD II.

Sebbene il contesto macroeconomico risulti tuttora incerto e volatile, nel corso dell'esercizio di riferimento, Ferragamo ha saputo reagire proattivamente facendo leva sulle priorità e le direttrici del Piano Strategico 2022-2026, presentato al mercato il 10 maggio 2022, e guidando, pertanto, il percorso di crescita della Società verso un auspicato successo finanziario.

Eventi esogeni quali l'instabile situazione geopolitica, lo scenario inflattivo e la lenta ripresa dalla crisi causata dalla pandemia di COVID-19 sono stati fattori che hanno influenzato un anno comunque caratterizzato da una crescita economica e dall'avvio del consolidamento strategico e competitivo sul mercato.

In questo contesto, la politica retributiva rappresenta uno strumento per supportare e facilitare la realizzazione del Piano Strategico e contribuire al raggiungimento del successo sostenibile e all'allineamento degli interessi degli stakeholder con quelli del management.

Nell'ambito delle sue funzioni, il Comitato Remunerazioni e Nomine, supportato anche da analisi di benchmarking sulle migliori prassi di mercato, ha promosso la revisione dei sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo periodo di Ferragamo, al fine di assicurare un sempre maggior allineamento rispetto al contesto di mercato e alle aspettative di voi Azionisti.

Il disegno dei nuovi sistemi di incentivazione variabile è stato guidato dalla volontà di proporre un impianto retributivo chiaro, semplice e trasparente, in grado di garantire la piena coerenza tra retribuzione, performance sostenibile e creazione di valore, pienamente allineato alla strategia aziendale, ai principi del codice di Corporate Governance e alle linee guida dei Proxy Advisor.

In particolare, la Politica 2023 introduce un nuovo piano di incentivazione variabile di breve termine che prevede un'unica struttura per tutti i partecipanti e si propone di armonizzare le logiche incentivanti rispetto a cluster di popolazione omogenei e *cross-geography*.

Tale sistema prevede delle condizioni di performance di Gruppo, comuni a tutti i partecipanti al piano, di natura economico-finanziaria, oltre che obiettivi ESG, ed individuali definiti in base alla funzione o allo scope geografico rilevante, al ruolo e alle responsabilità di ciascun beneficiario. Inoltre, al fine di promuovere i valori aziendali e il raggiungimento di performance in linea con la cultura aziendale, il sistema prevede un moltiplicatore del premio basato sulla valutazione dei comportamenti distintivi, coerenti al sistema di valori di Ferragamo.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale rientra tra i beneficiari di detto piano, con una scheda obiettivi incentrata sulla performance economico-finanziaria e su tematiche di sostenibilità coerentemente ai pilastri del piano strategico.

È inoltre beneficiario di un piano di Restricted Share finalizzato a garantire la sua *retention*, cruciale per la realizzazione dell'importante cambiamento nel piano industriale e strategico del Gruppo.

Perseguendo l'obiettivo di coerenza ed indirizzo del management a supporto del nuovo Piano Strategico, la Società ha promosso la definizione di un sistema di incentivazione di lungo termine per il Management e le risorse chiave, basato su una combinazione di strumenti azionari, Performance Share e Restricted Share, che rispondono al duplice obiettivo di indirizzare i comportamenti rispetto al raggiungimento degli ambiziosi obiettivi di piano e di garantire la *retention* delle risorse chiave proprio per la sua implementazione.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale rimane, invece, destinatario del piano di incentivazione di lungo periodo definito nell'ambito della politica retributiva 2022, legato al raggiungimento di predeterminati valori medi di capitalizzazione della Società su un orizzonte temporale quinquennale.

Sia il sistema di incentivazione variabile di breve periodo che quello di lungo periodo, prevedono un focus sugli obiettivi ESG, attraverso l'introduzione di indicatori oggettivamente misurabili, relativi alla sfera Climate e Diversity Equity & Inclusion, e pienamente coerenti rispetto alla strategia aziendale e al piano di sostenibilità. Questo elemento di novità della politica 2023 rappresenta un'ulteriore conferma dell'attenzione concreta e autentica che da sempre il Gruppo dedica ai temi di sostenibilità.

Infine, in linea alle best practice di mercato e alle raccomandazioni 2023 del Comitato di Corporate Governance, è stato ulteriormente migliorato il livello di disclosure anche attraverso elementi grafici nella logica di massima trasparenza verso il mercato.

A nome del Comitato, desidero ringraziare le funzioni aziendali che hanno supportato la revisione della Politica 2023 per il costante e prezioso impegno ed il Collegio sindacale che partecipando a tutte le riunioni del Comitato ha garantito la correttezza del processo seguito.

Unitamente ai Consiglieri Annalisa Loustau Elia e Umberto Tombari, a cui va il mio sentito ringraziamento per il costante, significativo e costruttivo contributo alle attività del Comitato, Vi ringrazio per l'attenzione che vorrete dedicare alla presente relazione, con l'auspicio che questa possa incontrare la più ampia adesione in sede assembleare.

Anna Zanardi Cappon

Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

EXECUTIVE SUMMARY

1. Legame tra strategia, sostenibilità e remunerazione

Sin dalle origini del marchio, il Gruppo Salvatore Ferragamo ha posto come valori fondamentali la creatività, l'innovazione e l'eccellenza artigianale. Al tempo stesso, il Gruppo ha sempre operato avendo come faro guida il tema della sostenibilità, con l'obiettivo di generare valore condiviso, di tutelare i luoghi in cui opera e le persone che lavorano per l'azienda. Questa determinazione risponde al legame profondo del Gruppo con il territorio, la cultura e la comunità nelle quali opera.

Negli ultimi anni la strategia di sostenibilità della Salvatore Ferragamo si è ulteriormente consolidata, per far fronte alle esigenze dei vari stakeholder in questa fase di ripartenza. Il forte focus sulle dimensioni ESG (*Environment, Social, Governance*) rappresenta, infatti, uno dei pilastri del nuovo Piano Strategico 2022-2026, con l'intento di perseguire obiettivi di crescita economica che tengono in considerazione anche gli impatti, positivi e negativi, delle proprie attività all'interno della sfera sociale e ambientale.

Per tali motivi, il processo di definizione della politica retributiva della Società rappresenta un potente strumento di indirizzo nel guidare i comportamenti del management e i risultati aziendali verso un successo sostenibile di lungo termine, in linea con quanto previsto dal lancio del nuovo Piano Strategico 2022-2026.

In particolare, la Società ha ritenuto opportuno attivare una revisione strategica dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo per il management, inserendo nelle scorecard dei beneficiari specifici obiettivi legati alle suddette tematiche ESG, armonizzando le priorità strategiche aziendali ai piani di incentivazione. Per Ferragamo, infatti, investire nello sviluppo sostenibile significa credere nell'utilizzo di materiali innovativi, nel legame con la comunità e il territorio, nel rispetto dell'ambiente e delle proprie persone. Questi valori, trasmessi dal fondatore, risultano essenziali non solo per il successo aziendale, ma di tutti gli stakeholder.



Nella tabella sottostante si fornisce rappresentazione di come gli obiettivi e i meccanismi dei piani di incentivazione variabile di breve periodo (per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per il management) e di lungo periodo (per il *management*) agiscono su alcune delle dimensioni del nuovo piano strategico:

DIMENSIONI DEL PIANO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE PERIODO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO PERIODO
 <p>"FINANCIAL AMBITION"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Product Net Sales • EBITDA 	<ul style="list-style-type: none"> • Product Net Sales come media % • EBITDA Cumulato
 <p>"SIGNIFICANT STEP-UP INVESTMENT"</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Return On Invested Capital (ROIC)
 <p>"ESG FOCUS"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione emissioni • Utilizzo Materiali Sostenibili • Chemicals 	<ul style="list-style-type: none"> • Energie Rinnovabili • Misurazione Gender Pay Gap • Certificazione Di Gender Equality
 <p>"FAST-FORWARD ORGANIZATION"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moltiplicatore legato alla valutazione di comportamenti distintivi coerenti con i Valori di Ferragamo 	

Quadro di sintesi dei principali elementi retributivi della politica 2023

PRINCIPIO E FINALITA'	CARATTERISTICHE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI
REMUNERAZIONE FISSA		
Commisurata alle responsabilità assegnate, al contributo richiesto, alle competenze e alle esperienze	È determinata in relazione a <i>benchmark</i> retributivi di mercato e periodicamente valutata anche in relazione alle politiche di <i>pay mix</i>	PRESIDENTE € 400.000 annui lordi di cui: – € 350.000 quali emolumento per l'incarico di Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. – € 50.000 quale compenso per la carica come Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.
		VICE PRESIDENTE € 200.000 annui lordi, di cui: – € 50.000 per la carica di amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. – € 100.000 quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. – € 50.000 a fronte degli incarichi assunti nelle società controllate ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.
		AD-DG € 2.300.000 annui lordi, di cui: – € 2.180.000 come Retribuzione Annua Lorda a fronte dello svolgimento delle mansioni come Dirigente della Società – € 120.000 a fronte dell'esercizio della carica e della delega ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.
		DIRIGENTI STRATEGICI Retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate.

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO

SHORT TERM INCENTIVE 2023

<p>Incentiva il raggiungimento degli obiettivi di business e di sostenibilità annuali definiti in coerenza con il Piano Strategico e il Budget</p>	<p>CARATTERISTICHE DEL PIANO</p> <ul style="list-style-type: none"> - La scorecard di piano prevede un bilanciamento tra obiettivi economico-finanziari e ESG. - Tre obiettivi misurati sul perimetro di Gruppo sono stati identificati come priorità strategiche, rappresentati da Product Net Sales, EBITDA e obiettivi ESG che vertono su tematiche ambientali. - I tre obiettivi di performance di Gruppo sono assegnati a tutta la popolazione partecipante al piano con un peso complessivo che varia dal 100% al 20%, a seconda del tipo e livello di responsabilità dei beneficiari. - Gli obiettivi prevedono curve di incentivazione indipendenti, sulla base delle quali è determinato un incentivo maturato che varia in un range dal 50% dell'incentivo target, in corrispondenza del raggiungimento di un livello "soglia" di performance, al 150% dell'incentivo target, in corrispondenza del raggiungimento di un livello massimo di performance. - Per tutti i beneficiari, ad esclusione dell'AD-DG, è previsto un moltiplicatore del +/-15% del premio conseguito nell'ambito della scheda individuale del piano, in funzione della valutazione di competenze distintive, coerenti ai Valori di Ferragamo. - Il piano è soggetto a clausole di Malus e Clawback. 	<p>PRESIDENTE e VICE PRESIDENTE</p> <p>Incentivazione variabile non prevista</p>
	<p>OBIETTIVI STI 2023 AD-DG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Product Net Sales di Gruppo – peso 40% 2) EBITDA di Gruppo – peso 40% 3) Obiettivo ESG a livello di Gruppo che si compone di tre metriche riferite alla sfera ambientale – peso 20% 	<p>AD-DG</p> <p>Incentivo Target è pari al 130% del compenso fisso (€ 3.000.000).</p> <p>Nel caso in cui tutti e tre gli obiettivi di performance venissero ampiamente raggiunti, l'incentivo maturato massimo potrebbe arrivare al 150% dell'incentivo target.</p>
	<p>OBIETTIVI STI 2023 DIRIGENTI STRATEGICI</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Product Net Sales di Gruppo – peso 25% 2) EBITDA di Gruppo – peso 15% 3) Obiettivo ESG a livello di Gruppo che si compone di tre metriche riferite alla sfera ambientale – peso 10% 4) Altri obiettivi legati alla funzione di appartenenza – peso 50% 	<p>DIRIGENTI STRATEGICI</p> <p>Incentivo target medio pari al 40% della remunerazione fissa. L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 172,5% dell'incentivo target, come azione combinata del risultato massimo della scorecard individuale (fino a 150%) e del moltiplicatore legato alla valutazione delle competenze (fino a +15%).</p>

PIANO DI RESTRICTED SHARE PER AD-DG

Garantire la *retention* dell'AD-DG, anno per anno, indispensabile per la realizzazione dell'importante cambiamento nel piano industriale e strategico del Gruppo Ferragamo

PIANO DI RESTRICTED SHARE UNIT PER AD-DG

Il piano, sottoposto all'odierna Assemblea, prevede l'assegnazione di Restricted Share subordinatamente:

- alla permanenza del rapporto; e
- al mantenimento, da parte della Società, dei

seguenti *underpins*:

1. livello dei ricavi complessivi a CER (current exchange rates) per l'esercizio di riferimento equivalente ad almeno il 70% di quello dell'esercizio precedente,
2. ROIC del Gruppo a RER (reported Exchange rates) di segno positivo per l'esercizio di riferimento; per ROIC si intende il risultato netto del periodo (come risultante dal bilancio consolidato annuale del Gruppo dell'anno di riferimento) diviso il capitale investito netto adjusted medio (capitale netto adjusted rappresentato dal capitale investito netto escludendo le attività per diritto d'uso e quelle classificate tra gli investimenti immobiliari).

Una volta maturate, le restricted shares saranno soggette ad un *lock-up* di 12 mesi.

Piano soggetto a clausole di *Clawback* (fermo restando, il meccanismo di Sell to Cover).

AD-DG

Al verificarsi delle condizioni previste, l'AD-DG potrà maturare il diritto a ricevere gratuitamente un numero di Restricted Share Unit rappresentativo di un controvalore pari al 109% della remunerazione fissa (€2.500.000)

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO

SPECIAL AWARD 2022-2026 PER L'AD-DG

È finalizzato a rafforzare l'allineamento degli interessi tra AD-DG e tutti gli stakeholder del Gruppo, la creazione di valore, incentivando l'AD-DG a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo periodo, riflessi nel Piano Strategico e favorendo la sua *retention*.

Il Piano, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 dicembre 2021, è destinato all'AD-DG e può prevedere un riconoscimento di un incentivo monetario e in azioni, al raggiungimento di predeterminate condizioni misurate in un arco temporale quinquennale.

Per ulteriori dettagli sul piano si rimanda alla documentazione presentata all'Assemblea degli Azionisti del 14 Dicembre 2021.

AD-DG

l'Amministratore Delegato e Direttore Generale potrà maturare il diritto a ricevere il bonus *Special Award* in due tranches, rispettivamente alla fine del primo triennio dall'inizio del rapporto e alla fine dell'ulteriore successivo biennio, ciascuna di importo pari allo 0,50% del valore medio di capitalizzazione della Società a ciascuna data, purchè abbia raggiunto degli obiettivi predefiniti. L'incentivo maturato sarà corrisposto 50% tramite assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società (*Performance Share*) soggette ad un periodo di lock-up e 50% in denaro.

PIANO PERFORMANCE E RESTRICTED SHARES 2023-2025 (PIANO LTI)

La remunerazione variabile di lungo periodo è finalizzata a: promuovere il perseguimento del successo sostenibile nel lungo periodo, attraverso il raggiungimento di obiettivi di performance coerenti con il piano strategico assicurare la *retention* delle persone chiave di Ferragamo

DESCRIZIONE DEL PIANO

Il Piano, sottoposto all'odierna Assemblea, prevede per i Dirigenti Strategici e selezionate risorse chiave di Ferragamo tre cicli di assegnazioni annuali (rolling) di azioni ordinarie della Società in un ammontare pari al:

- 75% nella forma di *Performance Share Unit*
- 25% nella forma di *Restricted Share Unit*.

La maturazione dei diritti iniziali relativi alle *Performance Share* (pari al 75% dell'*Incentive Opportunity*) sarà soggetta al raggiungimento della condizione di permanenza del rapporto al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI e al livello di raggiungimento di uno o più indicatori di performance (secondo una curva di incentivazione compresa tra il 50% e il 150%) al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI.

La maturazione dei diritti iniziali relativi alle *Restricted Share* (pari al 25% dell'*Incentive Opportunity*) è soggetta al raggiungimento della sola condizione di permanenza del rapporto al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI.

Il piano è soggetto a clausole di Malus e Clawback.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE RELATIVI ALLE PERFORMANCE SHARE UNIT - 1° CICLO 2023-2025

Per il primo ciclo di assegnazione, gli indicatori di performance sono suddivisi tra indicatori di natura economico-finanziaria coerenti con il piano strategico (peso complessivo dell'80%), e indicatori ESG (peso complessivo del 20%):

- 1) Product Net Sales (media della crescita % in relazione ai ricavi) (30%)
- 2) EBITDA Cumulato del triennio 2023-2025 (30%)
- 3) Rendimento sul capitale investito (ROIC) media del triennio 2023 - 2025 (20%)
- 4) Metrica ESG cu *climate* relativa al raggiungimento del 100% di energia rinnovabile in tutte le sedi aziendali nel mondo entro il 2029 (10%)
- 5) Metrica ESG relativa alla misurazione del *Gender Pay Gap* per Salvatore Ferragamo Spa, North America, Korea e China (5%)
- 6) Metrica ESG relativa alla Certificazione Uni-PdR 125/22 per Salvatore Ferragamo Spa (5%)

Per ciascun indicatore è prevista una curva di incentivazione che collega il numero dei diritti maturabili in funzione del livello di raggiungimento dell'indicatori di performance (da 50% al 150% dei diritti iniziali).

PERIODO DI VESTING

Periodo di *vesting* triennale per ciascun ciclo di assegnazione (1° ciclo 2023-2025; 2° ciclo 2024-2026; 3° ciclo 2025-2027)

IMPEGNO DI LOCK-UP

I Dirigenti Strategici e i beneficiari che saranno individuati dal CdA tra coloro che riportano direttamente all'AD-DG della Società e/o che abbiano la responsabilità di una c.d. "region" avranno l'obbligo di detenere continuativamente, fino alla fine del 2° anno di calendario successivo al termine di ciascun periodo di *vesting*, tutte le Azioni assegnate ai sensi del Piano LTI (fermo restando, il meccanismo di Sell to Cover).

PRESIDENTE e VICE PRESIDENTE

Incentivazione variabile non prevista

AD-DG

Non beneficiario del piano

DIRIGENTI STRATEGICI

Per ciascun ciclo del Piano, è prevista una quota LTI target pari al 50% della remunerazione fissa, di cui il 75% sarà corrisposto nella forma di *Performance Share Unit* e il 25% nella forma di *Restricted Share Unit*.

Le *Performance Share Unit* potranno maturare secondo una curva di incentivazione (indipendente) compresa tra il 50% e il 150%. I diritti relativi alla *Restricted Shares* potranno maturare in misura fissa pari al 25% dei Diritti Iniziali.

BENEFICI NON MONETARI

Sono attribuiti in coerenza con le finalità della politica retributiva del Gruppo

I benefici non monetari sono definiti coerentemente con le previsioni di legge, di contratto collettivo e degli altri accordi sindacali applicabili.

La Società può riconoscere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici benefici non monetari tra quelli di seguito indicati a titolo esemplificativo:

casa
 auto
uniform allowance
 assistenza tributaria
 polizza di assistenza sanitaria integrativa
 polizza vita integrativa e contribuzione a fondo di previdenza integrativa.

TERMINATION

Finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine

Determinati in relazione alla strategicità del ruolo, nonché ad obbligazioni di non concorrenza.

PRESIDENTE

Nessun trattamento previsto.

AD-DG

In caso cessazione per ipotesi di *Good Leaver*, l'indennità di fine rapporto pari a 24 mensilità dei compensi fissi e variabili (escluso lo *Special Award bonus*), oltre allo *Special Award bonus* calcolato prendendo a riferimento il valore medio di capitalizzazione della Società al momento della cessazione del rapporto e al bonus MBO e alle *Restricted Shares pro-rata temporis*.

DIRIGENTI STRATEGICI

Competenze previste dal CCNL di riferimento



POLITICA DI REMUNERAZIONE



1. Premessa

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (la "**Relazione**") predisposta da Salvatore Ferragamo S.p.A. ("**Salvatore Ferragamo**" o la "**Società**") include:

- a) nella Sezione I (la "**Politica di Remunerazione**"), una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell'organo di amministrazione (gli "**Amministratori**"), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹ (i "**Dirigenti Strategici**") e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti dell'organo di controllo (i "**4**") di Salvatore Ferragamo, nonché una illustrazione delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica di Remunerazione;
- b) nella Sezione II:
 - (i) una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2022 (l'"**Esercizio**" o l'"**Esercizio 2022**") in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti Strategici della Società, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa a tale Esercizio;
 - (ii) una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società collegate e controllate (le "**Controllate**" e congiuntamente alla Società, il "**Gruppo**");

oltre all'illustrazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso nell'aprile 2022 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2022.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 (il "**TUF**"), dall'art. 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il "**Regolamento Emittenti**") e dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. del gennaio 2020 (il "**Codice**").

In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Salvatore Ferragamo, si intende garantire, con la presente Relazione, un'informativa chiara e comprensibile in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della Politica di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti Strategici della Società e di come la stessa contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione è stata messa a disposizione del pubblico, sul sito internet della Società <https://group.ferragamo.com>, Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti 2023, nei termini di legge.

1.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("Dirigenti Strategici") sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa. In relazione alla categoria Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da questo punto in avanti viene descritta la politica retributiva per i due dipendenti che alla data di pubblicazione del presente documento risultano essere Dirigenti Strategici: il Chief Transformation & Sustainability Officer e il Chief Financial Officer (con delibera del Consiglio di Amministrazione avvenuta, rispettivamente, in data 20 aprile 2018 e 13 dicembre 2018). La politica retributiva legata ai componenti del Consiglio di Amministrazione viene descritta in paragrafi successivi.

2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione e responsabili della relativa corretta attuazione

La definizione della Politica di Remunerazione rappresenta l'esito di un articolato processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti (l'"**Assemblea**"), il Consiglio di Amministrazione (il "**Consiglio di Amministrazione**"), il Comitato Remunerazioni e Nomine (il "**Comitato Remunerazioni e Nomine**" o il "**Comitato**"), il Collegio Sindacale (il "**Collegio Sindacale**"), il Presidente del Consiglio di Amministrazione (il "**Presidente**"), l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (l'"**AD-DG**"), e le competenti strutture aziendali (in particolare, la Funzione General Counsel e la Funzione Risorse Umane) della Società.

La Politica di Remunerazione è stata, in particolare, elaborata sulla base di linee guida strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato e delle competenti strutture aziendali.

L'Assemblea degli Azionisti della Società delibera con voto vincolante sulla Politica di Remunerazione illustrata nella Sezione I della Relazione.

La Politica di Remunerazione avrà durata annuale, sino alla data di approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2023.

Periodicamente il Comitato valuterà l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, avvalendosi, per la remunerazione dei Dirigenti Strategici, delle informazioni fornite dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, e formulerà al Consiglio di Amministrazione eventuali osservazioni e/o proposte di revisione o modifica, ove occorra.

Nel caso in cui, durante il periodo di riferimento della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione intendesse apportarvi modifiche², provvederà a convocare un'Assemblea che si esprimerà anche in questo caso mediante voto vincolante, con l'ausilio di un'apposita relazione illustrativa della nuova Politica di Remunerazione.

3. Comitato Remunerazioni e Nomine

La Società si avvale di un Comitato per le Remunerazioni e Nomine, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2021 e composto, alla data della presente Relazione, da tre amministratori non esecutivi e indipendenti.

Al 31 dicembre 2022 e alla data della presente Relazione, il Comitato risulta così composto:

Anna Zanardi Cappon³ (Presidente), Annalisa Loustau Elia e Umberto Tombari.

Composizione del Comitato Remunerazioni e Nomine



2. Salva la possibilità di utilizzare la procedura di deroga (di cui al paragrafo 10 che segue).

3. La Consigliera Zanardi Cappon ha rassegnato le dimissioni con efficacia dalla data dell'Assemblea del 26 aprile 2023 come da comunicato stampa della Società del 28 febbraio 2023.

Almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Il Comitato svolge le funzioni previste dal Codice per il Comitato Nomine e per il Comitato Remunerazioni. Più in particolare, il Comitato⁴:

- a) formula annualmente, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio e la politica di remunerazione, una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica di remunerazione della Società;
- b) valuta periodicamente, nel corso dell'esercizio, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società, formulando proposte al Consiglio di Amministrazione e segnalando, ogni qualvolta lo ritenga opportuno, l'eventuale necessità di modificare, revisionare o integrare la politica di remunerazione, nonché l'eventuale mancata attuazione della politica stessa e/o la violazione di taluno dei principi in essa contenuti;
- c) si esprime sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari incarichi e dei Dirigenti Strategici, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- d) valuta e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di remunerazione, anche basati su azioni, con riferimento all'adozione di accorgimenti volti ad evitare che simili piani possano indurre i loro destinatari a comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle azioni o comunque obiettivi di breve periodo, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e della sostenibilità della Società nel suo complesso;
- e) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei propri compiti, ha facoltà di avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* ad esso annualmente assegnato, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di remunerazione (anche per tener conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili). In particolare, per la definizione del framework di incentivazione variabile e la predisposizione della Politica Retributiva, la Società si è avvalsa dell'ausilio di Mercer Italia, società di consulenza internazionale leader nel settore delle tematiche di executive compensation e politiche retributive.

I lavori del Comitato sono coordinati dalla Presidente e le riunioni sono regolarmente verbalizzate dalla *General Counsel*, nel suo ruolo di segretario, in apposito libro verbali tenuto presso la sede della Società.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che la Presidente del Comitato lo ritenga opportuno. Il Comitato, comunque, si riunisce prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza. Alle riunioni del Comitato non partecipano gli amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi. Il Presidente del Comitato relaziona regolarmente nella successiva seduta il Consiglio sulle attività svolte. La partecipazione alle riunioni del Comitato di soggetti che non ne sono membri (quali amministratori o esponenti di funzioni aziendali) avviene su invito della Presidente del Comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è invitato permanente alle riunioni del Comitato, salvo quando si discute della sua remunerazione.

Nel corso dell'Esercizio 2022 il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 12 volte, precisamente in data 24 gennaio, due volte in data 14 febbraio (di cui una in seduta congiunta con il Comitato Controllo e Rischi), in data 3 e 29 marzo, 31 maggio, 5 luglio, due volte in data 1° settembre (di cui una in seduta congiunta con il Comitato Controllo e Rischi), in data 10 ottobre, 3 novembre e 1° dicembre.

Il Comitato riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni. A tal fine, all'Assemblea annuale chiamata ad approvare il bilancio di esercizio, sono sempre presenti la Presidente o altro componente del Comitato.

4.

Nella presente Relazione saranno riferite le funzioni e le attività svolte dal Comitato nella sua funzione di comitato per le remunerazioni, mentre per le attività svolte in materia di nomine si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito internet della Società <https://group.ferragamo.com>, sezione governance, relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base

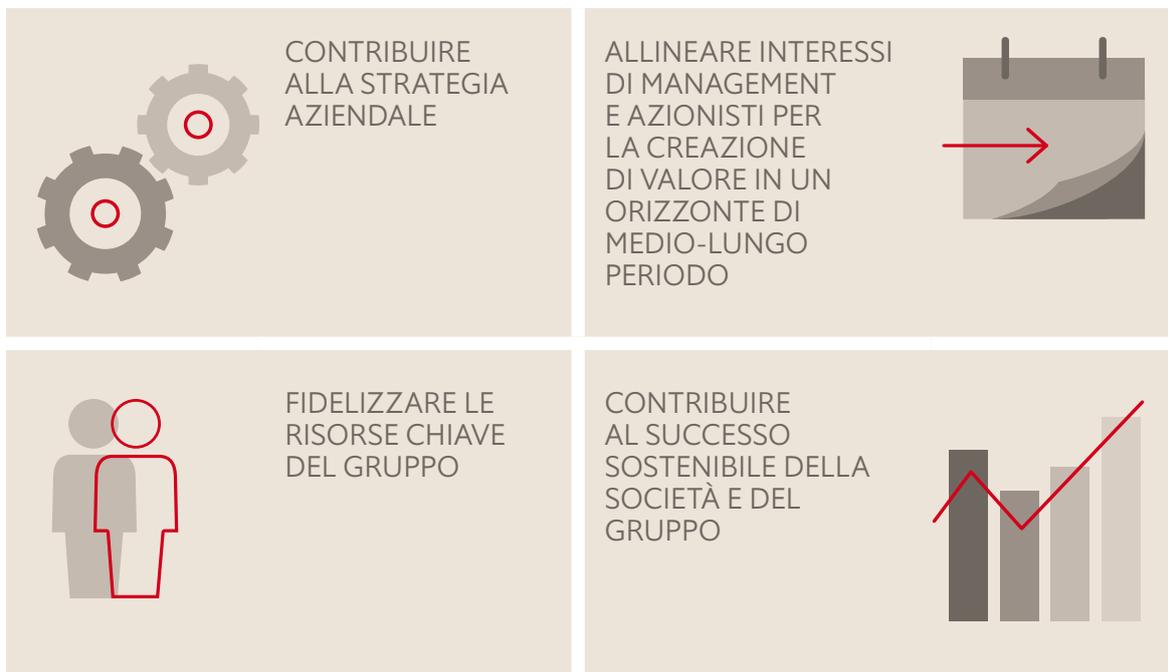
La Società ritiene che la Politica di Remunerazione rappresenti uno strumento primario finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere persone per perseguire proficuamente obiettivi, di breve e/o di medio-lungo termine, correlati agli obiettivi strategici del Gruppo, contribuendo, così, al conseguimento di risultati volti a rafforzare la solidità operativa, economica e finanziaria della Società in un'ottica di lungo termine e, dunque, anche alla salvaguardia della sostenibilità della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, in un'ottica meritocratica.

La Società si avvale di volta in volta di opportuni confronti rispetto a *peer group* di riferimento nell'ambito della definizione di elementi della politica retributiva. Nello specifico, ai fini della definizione del nuovo framework di retribuzione variabile, sono state condotte analisi di *benchmarking* riferite a un panel di società quotate italiane e internazionali che operano nel settore del lusso, a cui è stato aggiunto un gruppo selezionato di aziende operanti in altre industry, che rappresentano l'eccellenza nei rispettivi settori. (Sono state condotte analisi di benchmark sulle seguenti società: Aeffe, Brunello Cucinelli, Burberry, Capri Holdings, Hermes, Hugo Boss, Kering, LVMH, Moncler, OTB, Prada, Ralph Lauren, Richemont, SMCP, Tod's, Zegna, Amplifon, Campari, Essilor-Luxottica, Ferrari e Pirelli)

Con la Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2023 la Società persegue i seguenti obiettivi:

Obiettivi della politica retributiva



In particolare, la Società attua una Politica di Remunerazione volta ad allineare gli obiettivi del *management* con l'interesse prioritario di creazione di valore per tutti gli *stakeholder* in un orizzonte temporale medio-lungo.

La remunerazione fissa è adeguata al ruolo e a garantire un compenso soddisfacente anche nell'eventualità di mancato raggiungimento delle condizioni previste per la corresponsione della parte variabile.

La remunerazione variabile è volta a incentivare e fidelizzare il *management*, collegando una componente della relativa remunerazione alla realizzazione degli obiettivi strategici della Società, senza indurre gli stessi ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici è collegata a parametri di natura economico-finanziaria e/o non finanziari, legati alle strategie aziendali e ai *pillar* strategici, approvati dal Consiglio di Amministrazione, che includono anche obiettivi ESG.

Gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto delle *best practice* di settore e della politica di remunerazione di aziende italiane ed estere comparabili.

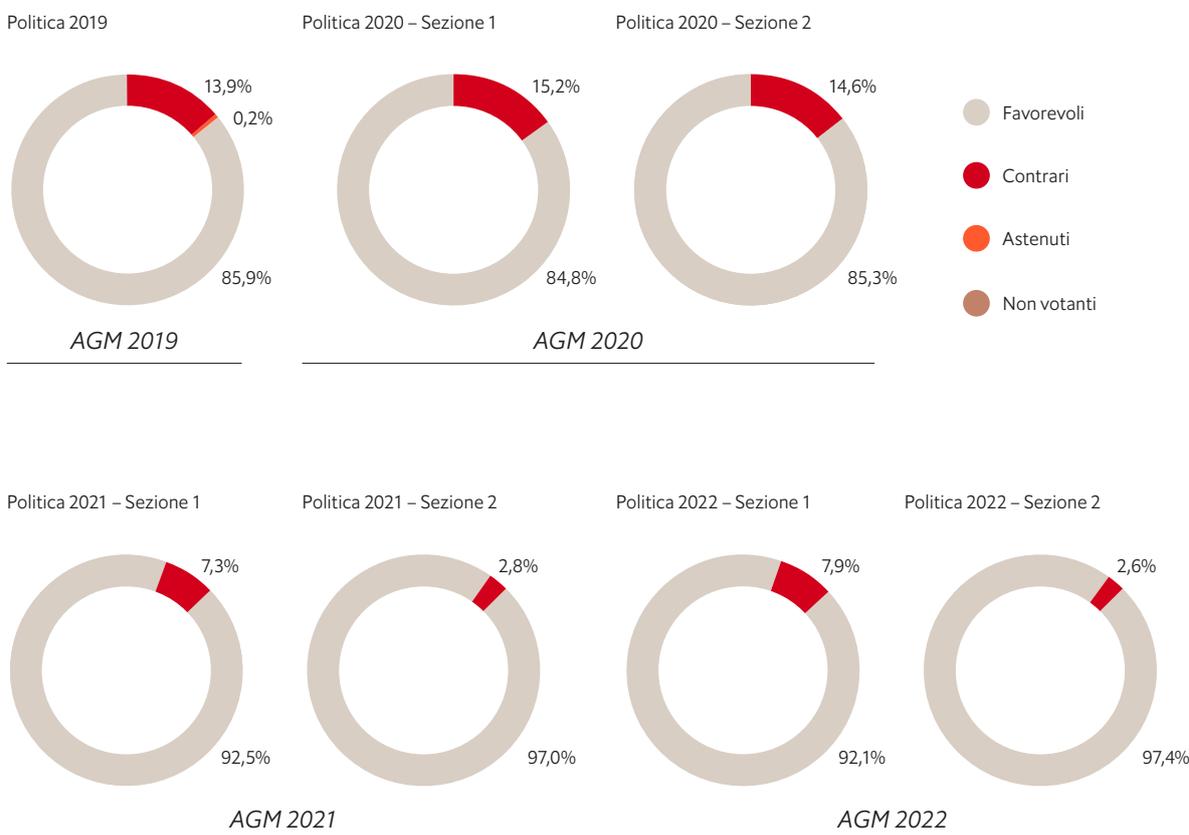
La Politica di Remunerazione della Società è, in linea generale, allineata ai principi previsti dal Codice di Corporate Governance e prevede:

- a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- b) limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- c) 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 sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- d) 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;
- e) clausole che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
- f) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

5. Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione

Di seguito si riporta l'andamento delle votazioni assembleari relative ai contenuti riportati nella Sezione I sulla politica in materia di remunerazione degli ultimi 4 anni (2019-2022) che evidenzia un andamento positivo in termini di consenso da parte degli azionisti.

Nella valutazione degli aggiornamenti apportati alla Politica di remunerazione, che si riferiscono principalmente a un generale rafforzamento della *disclosure* e all'aggiornamento del framework di retribuzione variabile attraverso l'introduzione di nuovi piani di incentivazione di breve e di lungo periodo, si è tenuto conto dei risultati assembleari, dedicando particolare attenzione al monitoraggio delle raccomandazioni dei proxy advisor.





6. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione degli amministratori, dell'organo di controllo e dei Dirigenti Strategici

6.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La Remunerazione Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c., è pari a Euro 350.000, ai quali si aggiunge il compenso previsto dall'Assemblea per la carica di Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. per un valore pari a Euro 50.000.

6.2 Vice-Presidente non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato l'attribuzione a favore del Vice-Presidente dei seguenti compensi:

- a) compenso di Euro 50.000 annui lordi per la carica di amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.;
- b) compenso di Euro 100.000 annui lordi quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.;
- c) compenso di Euro 50.000 annui lordi, a fronte degli incarichi assunti nelle società controllate (con impegno di quest'ultima a rinunciare ad eventuali compensi deliberati da tali società) ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.

6.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale

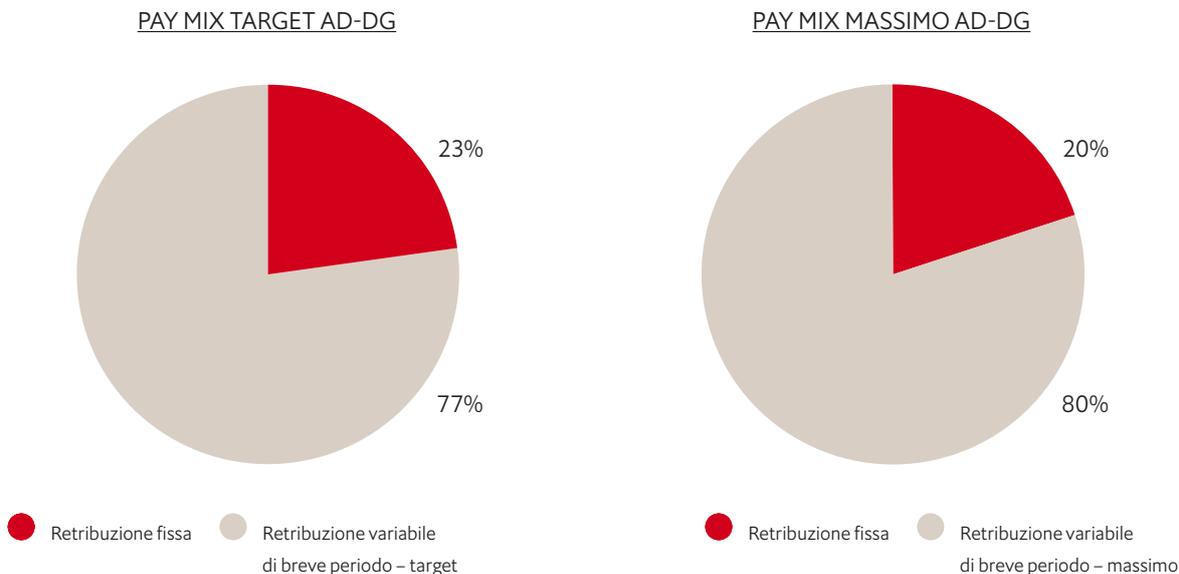
All'Amministratore Delegato e Direttore Generale vengono riconosciute, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, le seguenti componenti:

- a) una Retribuzione Annua Lorda pari a Euro 2.180.000 a fronte dello svolgimento delle mansioni come Dirigente della Società;
- b) un Compenso Fisso ai sensi dell'art.2389 commi 1 e 3 c.c. a fronte dell'esercizio della Carica e della Delega pari a Euro 120.000, con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Società⁵, da corrispondersi su base annua; lo stesso viene determinato sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto nel corso dell'esercizio per il relativo espletamento;
- c) compensi variabili⁶ (come meglio dettagliati nel paragrafo 7), legati al raggiungimento (su base annuale e/o pluriennale) di obiettivi predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società nel medio-lungo termine e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (comprendendo anche parametri finanziari e/o non finanziari e, ove rilevanti, anche obiettivi ESG); per i compensi che prevedano l'attribuzione di strumenti finanziari (o opzioni su strumenti finanziari), gli stessi prevedono periodi di *vesting* e periodi di intrasferibilità (c.d. *lock-up period*) per tali strumenti finanziari.

5. La componente fissa deve, infatti, essere sufficiente a consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

6. Nel 2022, al momento dell'assunzione, è inoltre stato riconosciuto un compenso forfettario di ingresso (Welcome Bonus) all'AD-DG pari a € 8.875.000 lordi da corrispondere subordinatamente alla permanenza in essere del rapporto di lavoro a ciascuna delle date che seguono: (i) 50% entro 30 giorni dall'effettivo inizio del rapporto di lavoro; (ii) 25% entro 12 mesi dall'effettivo inizio del rapporto di lavoro; (iii) 25% entro 24 mesi dall'effettivo inizio del rapporto di lavoro.

Pay Mix target e massimo dell'AD-DG⁷ – Politica 2023



Nel pay mix non è considerato lo Special Award 2022-2026 che prevede un periodo di misurazione della performance quinquennale, basato sul raggiungimento di predeterminati valori medi di capitalizzazione della Società rispettivamente alla fine del primo triennio e del quinquennio dal 1° gennaio 2022. Per maggiori informazioni in relazione a tale piano si rinvia al successivo paragrafo 7.4 e al Documento Informativo del piano approvato dall'Assemblea del 14 dicembre 2021.

6.4 Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. pari a Euro 50.000 annui lordi, determinato dall'Assemblea all'atto della nomina alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili.

Agli Amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Controllo e Rischi e Comitato Remunerazioni e Nomine) è riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo da essi ricoperto di Presidente o componente del comitato.

COMITATO CONTROLLO E RISCHI		COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE	
Presidente	Euro 30.000	Presidente	Euro 25.000
Membro	Euro 22.000	Membro	Euro 20.000

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata a obiettivi di *performance* finanziaria. Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

7.

Le rappresentazioni di pay mix target e massimo includono anche il 25% del *welcome bonus* previsto per l'AD-DG da corrispondere nel 2023.

6.5 Collegio Sindacale

Ai componenti del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo fisso determinato dall'Assemblea all'atto della nomina alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

L'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2023 è tenuta a deliberare sulla nomina del nuovo Collegio Sindacale e sui compensi dei Sindaci. Al riguardo si invia alla Relazione Illustrativa approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 2 marzo 2023.

Nel corso dell'Esercizio 2022, il compenso annuo fisso dei componenti del Collegio Sindacale è stato pari ad Euro 48.000 lordi (per ciascun sindaco effettivo) e ad Euro 64.000 lordi (per il Presidente del Collegio Sindacale) in linea con quanto deliberato dall'Assemblea dell'8 maggio 2020. È stato inoltre previsto un compenso aggiuntivo per l'incarico attribuito al Collegio Sindacale di Organismo di Vigilanza ex Decreto 231, pari ad Euro 15.000 annui lordi per il Presidente e Euro 12.000 annui lordi per i componenti dell'Organismo di Vigilanza, deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 maggio 2020.

Per maggiori informazioni al riguardo si rimanda alla Sezione II della presente Relazione.

6.6 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari

La remunerazione dei **Dirigenti Strategici** è composta:

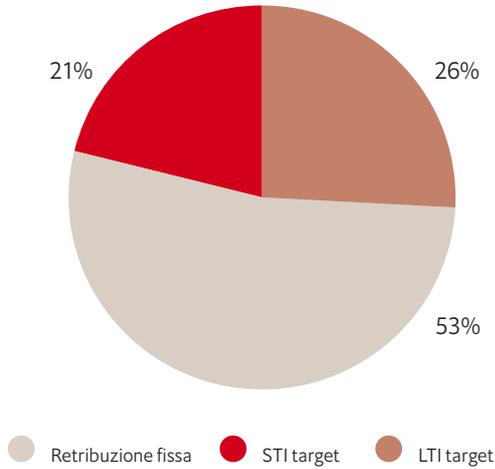
- a) da una componente fissa, rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), definita nel rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili) e che corrisponde, di regola (e dunque salva diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine), ad almeno il 50% (a *target*) della remunerazione complessiva annuale⁸;
- b) da una componente variabile ripartite come segue (come meglio dettagliato nel paragrafo 7):
 - componente variabile annuale di breve periodo, legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, in linea con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione e tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore; tale componente, di regola (e dunque salva diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine), non supera il 50% della remunerazione complessiva annuale.
 - componente variabile di medio-lungo periodo prevista nella partecipazione a piani di incentivazione azionaria di medio-lungo termine (basati su *Performance Share Unit* e *Restricted Share Unit*), approvati dalla Società con l'obiettivo prioritario di garantire un allineamento di interessi con gli azionisti, in un'ottica di creazione di valore e di garantire la *retention* delle figure chiave nel medio-lungo periodo. A tal fine, le azioni avranno, per i piani di medio-lungo termine, un periodo di *vesting* pari a tre anni e l'ottenimento del beneficio sarà soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili. Viene inoltre previsto un periodo di *lock-up* successivo all'assegnazione delle azioni pari a due anni, in linea con i principi del Codice di Corporate Governance, le guideline dei proxy advisor e le migliori prassi di mercato. *ay mix target* e massimo dei Dirigenti Strategici

8.

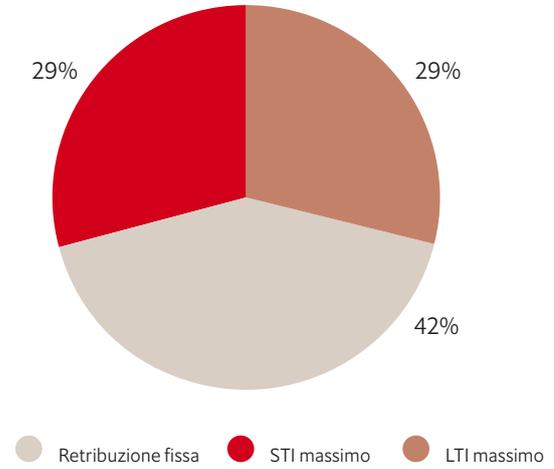
Anche per i Dirigenti Strategici, la componente fissa deve essere sufficiente a consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Pay mix target e massimo dei Dirigenti Strategici

PAY MIX TARGET DIRIGENTI STRATEGICI



PAY MIX TARGET DIRIGENTI STRATEGICI



Al **Responsabile della Funzione Internal Audit** viene riconosciuto un compenso variabile di breve termine rapportato ad obiettivi legati alle priorità strategiche definite a livello di gruppo (come meglio definito al paragrafo 7.1 relativamente al piano STI), sia ad obiettivi coerenti con le funzioni assegnate, al fine di garantire efficacia e tempestività nell'espletamento delle attività svolte. Al Responsabile Internal Audit potrà inoltre essere attribuita una componente variabile di medio-lungo periodo basata sul piano di incentivazione azionario previsto per il management (piano performance e restricted shares 2023-2025 – Piano LTI), previo parere del Comitato Controllo e Rischi.

Per il ruolo di **Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari** è previsto il riconoscimento di un compenso fisso annuale, deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società previo parere del Collegio Sindacale. Per quanto riguarda la struttura retributiva variabile si rimanda a quanto previsto per i Dirigenti Strategici.

7. Remunerazione variabile, descrizione dei piani di incentivazione e clausole di malus e clawback

I compensi variabili degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici vengono stabiliti, tempo per tempo, dagli organi competenti, prevedendo obiettivi quantitativi e qualitativi, di natura finanziaria e/o non finanziaria in coerenza con i piani strategici della Società. Gli stessi sono finalizzati a garantire il successo sostenibile dell'impresa nel medio-lungo periodo.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legata la corresponsione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici, nonché il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione per il *top management*. Le valutazioni vengono effettuate sulla base di *report* di esperti e *benchmark* esterni, rilevazioni analitiche prodotte dal sistema di controllo di gestione e dati di conto economico approvati dai competenti organi sociali.

È facoltà della Società corrispondere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici eventuali premi eccezionali in relazione a operazioni e/o progetti aventi rilevanza strategica e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sull'attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile. I criteri per determinare l'ammontare dell'eventuale premio eccezionale sono, da un lato, legati al valore dell'operazione e/o del progetto e tengono conto, dall'altro, della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono essere riconosciuti, a specifiche figure manageriali, trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto, tra cui, a titolo di esempio:

- a) welcome bonus, anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e/o collegati, ove possibile, all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato;
- b) componenti variabili garantite per il primo anno di assunzione (ovvero per il diverso periodo determinato dal Consiglio di Amministrazione, su motivata proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine);
- c) erogazioni collegate alla stabilità del rapporto nel tempo.

In caso di elevata discontinuità di mercato rispetto ai trend degli ultimi tre esercizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), ovvero a fronte di avvenimenti straordinari che abbiano un impatto sul piano industriale e strategico del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di *governance* in materia di remunerazione, potrà porre in essere gli opportuni correttivi ai compensi variabili (e ciò anche con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione), se ed in quanto funzionali a mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica di Remunerazione (cd. clausola «*Market Adverse Change*» o «*MAC Clause*»).

Sono previsti meccanismi contrattuali che consentono alla Società di:

- a) chiedere, in tutto o in parte, la restituzione (c.d. *clawback*); ovvero di
- b) trattenere, in tutto o in parte, somme oggetto di differimento (c.d. *malus*)
- c) di componenti variabili della remunerazione determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati.

Per "dati manifestamente errati" si intendono quei dati utili ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dai vari piani di incentivazione, cui è condizionata la maturazione dei diritti. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere:

- a) un errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo (base di erogazione di una forma variabile) che, in assenza dell'errore materiale, non sarebbe stato raggiunto;
- b) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o, comunque, dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione o l'attribuzione del bonus, al fine di conseguire il diritto all'incentivazione; ovvero
- c) il raggiungimento degli obiettivi mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

Di seguito vengono rappresentate le principali caratteristiche dei piani monetari e/o azionari di incentivazione di breve e di medio-lungo termine attualmente in essere e dunque:

7.1 Piano di incentivazione di breve periodo - *Short Term Incentive (STI Plan)*

Lo *Short Term Incentive* è dedicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti Strategici e a un'ampia popolazione manageriale e professionale di Ferragamo che coinvolge circa 700 dipendenti del Gruppo. Il piano è volto a focalizzare le risorse sul perseguimento dei driver di valore e degli obiettivi strategici di Ferragamo.

Sono stati identificati quali priorità strategiche tre indicatori misurati sul perimetro di Gruppo rappresentati dal Product Net Sales, EBITDA e un indicatore ESG, coerente al Piano di Sostenibilità, che verte su tematiche ambientali. I tre obiettivi di performance di Gruppo sono assegnati a tutta la popolazione partecipante al piano con un peso complessivo che varia dal 100% al 20%, a seconda del target di popolazione.

La scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 gennaio 2023, subordinatamente all'approvazione della Politica, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. ed è costituita da soli obiettivi di Gruppo focalizzati sulla performance economico-finanziaria e su tematiche di sostenibilità. E' stato infatti ritenuto che l'implementazione del Piano Strategico presentato al mercato il 10 maggio 2022 e principale obiettivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, fosse adeguatamente riflessa negli obiettivi economico-finanziari e ESG sotto indicati.

SCHEDA OBIETTIVI PER L'AD-DG		PESO RELATIVO
ECONOMICO - FINANZIARI	Product Net Sales	40%
	EBITDA	40%
ESG	Indicatore ESG Metriche specifiche riferite a 1) Emissioni, 2) Utilizzo materiali sostenibili e 3) Chemical	20%

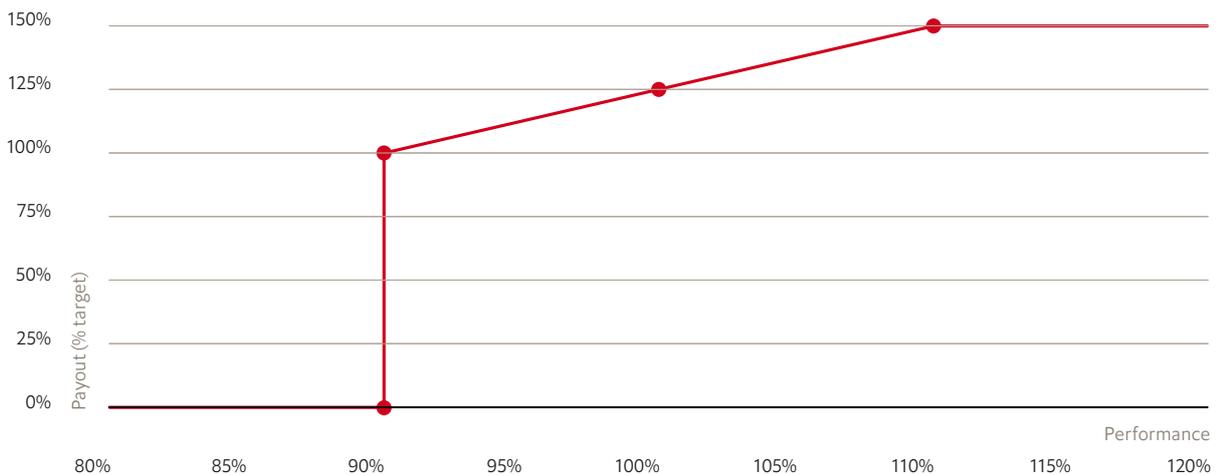
In particolare, il primo obiettivo si riferisce alle *Product Net Sales*, come riportate in bilancio, che rappresentano la somma delle vendite sul canale *Retail* e *Wholesale*, al netto di stanziamenti e resi. Non includono pertanto altre componenti di ricavo come *Royalties*, *Hedging*, *Rental Income* e altri ricavi.

L'EBITDA, come riportato in bilancio, rappresenta il risultato operativo al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle attività materiali ed immateriali e delle attività per diritto d'uso.

Con riferimento agli indicatori di performance di carattere economico-finanziario, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategica, si riporta di seguito la curva di incentivazione che fa riferimento a livelli di performance determinati in confronto a valori di budget senza renderne esplicite le relative numeriche.

PRODUCT NET SALES E EBITDA PREVEDONO LA STESSA CURVA DI INCENTIVAZIONE

PERFORMANCE		PAYOUT
< Minimo	< 90% del budget	0%
Minimo	= 90% del budget	50%
Target	= 100% del budget	100%
Massimo	= 110% del budget	150%



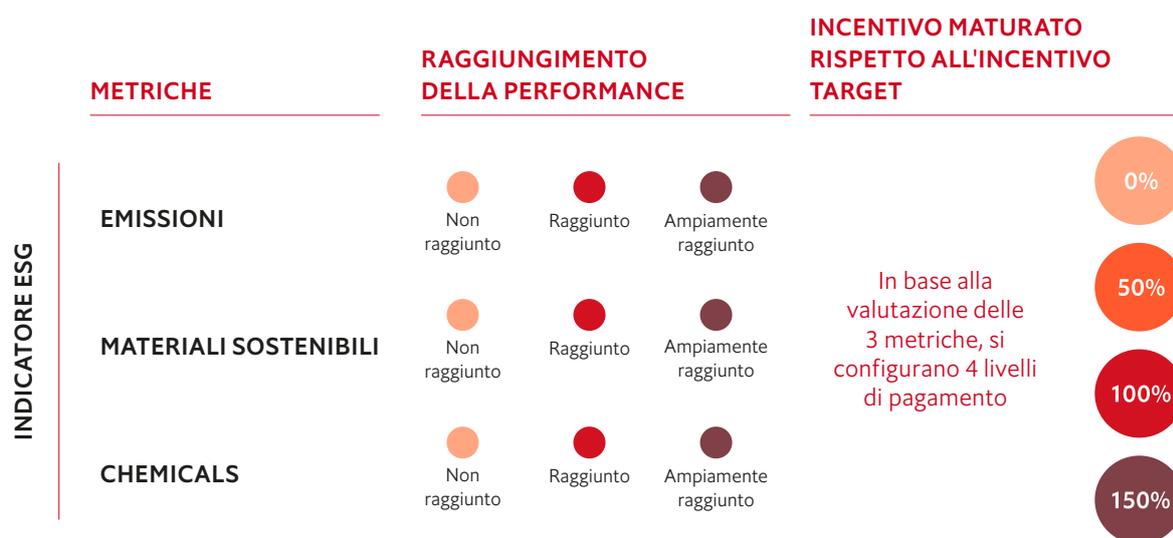
Il conseguimento di risultati intermedi tra il livello soglia e quello target e tra il livello target e quello massimo determina un incentivo calcolato per interpolazione lineare.

Rispetto ai temi ESG, come prova concreta dell'attenzione e della cura che da sempre Ferragamo dedica alla sostenibilità, il piano prevede che una parte della retribuzione variabile dell'AD-DG, dei Dirigenti Strategici e degli altri partecipanti al piano sia legata al raggiungimento di un obiettivo, che si articola in tre metriche distinte, riferite alla sfera ambientale. In particolare:

- Emissioni:
 - con riferimento all'obiettivo di riduzione del 42% delle emissioni GHG assolute dello Scope 1 e Scope 2 entro il 2029 rispetto al 2019 - Implementare il sistema di monitoraggio per migliorare la misurazione dei vettori energetici e le strategie di intervento con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici per gli Stand Alone Stores (30% dei 44 negozi identificati) e gli Outlet Stores WW (30% dei 56 negozi identificati).
 - con riferimento all'obiettivo di riduzione del 42% delle emissioni GHG assolute dello Scope 3 derivanti dall'acquisto di beni e servizi e dal trasporto e distribuzione a valle entro il 2029 rispetto al 2019: eseguire uno studio di fattibilità sulla logistica per l'ottimizzazione del trasporto e della distribuzione a valle.
- Materiali sostenibili: obiettivo annuale legato all'approvvigionamento del 30% entro il 2025 di pelle LCI (con caratteristiche superiori alla certificazione LWG)
- Chemical: Definizione della strategia ZDHC per la gestione delle sostanze chimiche nei processi produttivi e la graduale eliminazione delle sostanze tossiche e nocive per l'uomo e l'ambiente.

La valutazione dell'obiettivo ESG sarà effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, coerentemente all'effettivo raggiungimento di ciascuna metrica.

In particolare, a seconda degli scenari di raggiungimento delle performance relative alle tre metriche ESG, si configurano quattro livelli di pagamento, compresi tra lo 0 e il 150% dell'Incentivo target:



L'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa al piano con un incentivo target pari a € 3.000.000 e può arrivare a maturare un incentivo massimo non superiore al 150% dell'incentivo target (cap), nel caso in cui tutti gli obiettivi della scheda individuale risultassero ampiamente raggiunti.

Le schede obiettivi dei Dirigenti Strategici sono strutturate in analogia a quella dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, prevedendo quindi indicatori di natura economico-finanziaria e di sostenibilità a livello di Gruppo, in aggiunta a specifici obiettivi di funzione, strettamente correlati al ruolo e alla funzione dei Dirigenti Strategici rilevanti all'interno dell'organizzazione.

SCHEDA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI STRATEGICI			PESO RELATIVO
OBIETTIVI DI GRUPPO	ECONOMICO - FINANZIARI	Product Net Sales	25%
		EBITDA	15%
	ESG	Indicatore ESG Metriche specifiche riferite a 1) Emissioni, 2) Utilizzo materiali sostenibili e 3) Chemical	10%
ALTRI OBIETTIVI LEGATI ALLA FUNZIONE DI APPARTENENZA (50%)			50%

Gli obiettivi di Gruppo seguono gli stessi principi di misurazione della performance e consuntivazione dei relativi obiettivi sopra descritti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Al fine di consentire una valutazione complessiva e organica delle risorse che tenga conto sia del raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma anche delle modalità di realizzazione della performance, il piano di incentivazione a breve termine prevede la valutazione di comportamenti distintivi appartenenti al Modello di Eccellenza del Gruppo, coerenti con i Valori di Ferragamo⁹.

La valutazione dei comportamenti, effettuata dal responsabile di riferimento del dipendente e rivista in un processo di calibrazione dedicato, viene espressa in un punteggio sintetico e può agire come modificatore del premio conseguito nell'ambito della scheda individuale del piano, nella misura del +/-15%.

Ne consegue che per i Dirigenti Strategici e il resto dei beneficiari l'incentivo potrà arrivare al 172,5% dell'incentivo target, come azione combinata del risultato massimo della scheda individuale (150%) e del suddetto moltiplicatore legato ai comportamenti (+15%).

Si specifica che tale meccanismo non è applicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il cui incentivo massimo potrebbe raggiungere un cap del 150% dell'incentivo target, in funzione del conseguimento dei risultati di performance relativi alla scheda individuale.

9. Passione, Rispetto, Innovazione, Coraggio, Autenticità e Wellbeing.

VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

COMPORAMENTI

VALUTAZIONE

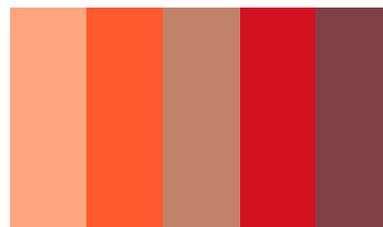
	Area of Development	Consistent	Role Model
1. Orientamento al risultato / creatività e innovazione			
2. Collaborazione			
3. Presa di decisione			
4. Sviluppo delle persone			

La valutazione dei comportamenti determina un punteggio complessivo da un minimo di 4 a un massimo di 12

MOLTIPLICATORE/ DE-MOLTIPLICATORE

In base al punteggio complessivo totalizzato, può essere attivato un moltiplicatore / de-moltiplicatore del +/-15%

-15% -7,5% nessun +7,5% +15%
aggiustamento



Il premio matura al 31 dicembre di ogni anno (in base al raggiungimento degli obiettivi di performance) e di regola (e, dunque, salvo diversa motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine) viene erogato successivamente alla approvazione del bilancio dell'anno precedente, subordinatamente alla circostanza che il beneficiario sia in forza alla fine del periodo di *vesting* (31 Dicembre di ogni anno) e non sia dimissionario.

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, per gli incentivi variabili relativi al piano STI sono previste clausole di *malus* e *claw-back* in base alle quali la Società ha facoltà di non corrispondere le componenti variabili o di chiedere la restituzione, entro un periodo massimo di 3 anni dall'erogazione del premio, in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

7.2 Piano di *Restricted Shares* per l'AD-DG

L'Assemblea degli azionisti del 14 dicembre 2021 ha approvato un piano di incentivazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale denominato "Piano *Restricted Shares*" (c.d. Piano *Restricted Shares*), nell'ottica di garantire, anno per anno, la fidelizzazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (indispensabile per la realizzazione dell'importante cambiamento nel piano industriale e strategico del Gruppo) e di rafforzare, nell'ambito del suo complessivo pacchetto retributivo, l'allineamento di interessi con tutti gli stakeholder del Gruppo Ferragamo.

Nello specifico il Piano *Restricted Shares* approvato il 14 dicembre 2021 prevede il diritto dell'AD-DG di maturare un numero di azioni ordinarie della Società, ottenuto dividendo un controvalore monetario (determinato dai competenti organi sociali e pari ad Euro 2.500.000) per la media dei prezzi ufficiali delle Azioni nei 30 giorni precedenti l'assegnazione del diritto, al termine di un periodo di *vesting* annuale e a condizione che, a tale data:

- a) la Società abbia conseguito, nell'esercizio di riferimento, le due seguenti condizioni di accesso ritenute minimali al momento dell'approvazione del Piano *Restricted Shares* (c.d. *underpins*):
 - i. livello dei ricavi complessivi a CER (current exchange rates) per l'esercizio di riferimento equivalente ad almeno il 70% di quello dell'esercizio precedente; e

- ii. livello del ROIC del Gruppo Ferragamo a RER (reported exchange rates) per l'esercizio di riferimento superiore al WACC del Gruppo; e

- b) il rapporto del manager con la Società sia ancora in essere.

Una volta attribuite e al termine del periodo di vesting, le azioni vengono poi assoggettate ad un obbligo di lock-up di ulteriori 12 mesi.

Successivamente all'approvazione del Piano di *Restricted Shares* e all'ingresso, avvenuto all'inizio del 2022, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, questi, quale inizio di una nuova fase di valorizzazione sviluppo del *brand* "Ferragamo" sui mercati globali:

- a) in data 10 maggio 2022, previa valutazione positiva da parte del Consiglio di Amministrazione, ha presentato al mercato il Piano Strategico che prevede (per il miglior interesse aziendale e di tutti gli *stakeholder* del Gruppo e quale importante "cambio di rotta" nel piano di *business* e industriale del Gruppo) importanti investimenti (per un importo di circa 400 milioni di Euro nel periodo 2023-2026) da finanziarsi attraverso l'utilizzo del capitale proprio; e
- b) ha definito una nuova organizzazione del Gruppo, selezionando *manager* esperti provenienti dall'*industry* del *luxury-fashion*, per portare a termine e raggiungere gli sfidanti obiettivi previsti dal Piano Strategico.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con l'obiettivo di motivare, incentivare e trattenere (sino alla completa esecuzione del Piano Strategico) il management, ha proposto di adottare un piano di incentivazione basato su Azioni, in tre cicli triennali (2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027), collegato ad obiettivi di *retention* e di performance, determinati sulla base delle stime del Piano Strategico e che quindi tengono conto degli importanti investimenti previsti.

Inoltre, considerato che gli investimenti di cui al punto a) che precede, avranno, tuttavia, l'automatico effetto di ridurre l'indice ROIC del Gruppo ad una soglia di sostenibilità del *business* che si collocherà su livelli inferiori rispetto alle condizioni minime di accesso stimate precedentemente all'elaborazione del Piano Strategico e all'effettivo ingresso in azienda dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, dunque, riflesse nel Piano *Restricted Shares*, all'esito di una valutazione circa l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management del Gruppo, in data 2 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, ricevuto il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine in data 24 febbraio 2023 e del Collegio Sindacale, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea la proposta di:

- a) riallineare le previsioni del Piano *Restricted Shares* con quelle del Piano Strategico e, dunque, degli interessi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con quelli degli *stakeholders* e del management, in una logica di sostenibilità e di creazione di valore nel medio-lungo termine (apportando talune modifiche e integrazioni ai termini e alle condizioni del Piano *Restricted Shares*, come illustrato infra); e, congiuntamente di
- b) approvare un nuovo piano di incentivazione basato su Azioni, collegato in tre cicli triennali (2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027) ad obiettivi di *retention* e di performance e volto a motivare, incentivare e trattenere (sino alla completa esecuzione del Piano Strategico) il management del Gruppo, meglio descritto al successivo paragrafo 7.3.

Con riferimento al punto a) che precede, la proposta formulata all'odierna Assemblea prevede un adeguamento del Piano *Restricted Shares*, riservandolo al solo Amministratore Delegato e Direttore Generale, con la modifica del secondo obiettivo minimale (il livello del ROIC del Gruppo a RER per l'esercizio di riferimento superiore al WACC del Gruppo) in ROIC del Gruppo (a RER) di segno positivo per l'esercizio di riferimento; per ROIC si intende il risultato netto del periodo (come risultante dal bilancio consolidato annuale del Gruppo dell'anno di

riferimento) diviso il capitale investito netto *adjusted* medio (capitale netto *adjusted* rappresentato dal capitale investito netto escludendo le attività per diritto d'uso e quelle classificate tra gli investimenti immobiliari).

Il parametro ROIC è stato coerentemente individuato dal Consiglio di Amministrazione, tra gli obiettivi economico finanziari del piano di incentivazione del management, con la differenza che, essendo il piano del management basato su cicli triennali, il ROIC per il Piano del management rappresenterà un valore cumulato, mentre per il Piano Restricted Share dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale la soglia di ROIC verrà misurata su base annuale.

7.3 Piano Performance e Restricted Shares 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione di Ferragamo ha approvato, in data 2 Marzo 2023, un nuovo piano di incentivazione variabile di lungo periodo denominato "Piano Performance e Restricted Shares 2023-2025", destinato ai Dirigenti Strategici e altre risorse chiave del Gruppo ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, già beneficiario dello *Special Award* 2022-2026 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 dicembre 2021 (come meglio descritto di seguito), non rientra tra i partecipanti di tale piano.

Gli obiettivi principali del nuovo piano sono quelli di:

- motivare i partecipanti a raggiungere risultati di medio-lungo periodo orientati alla creazione di valore sostenibile nel tempo;
- allineare gli interessi del management a quelli degli Azionisti tramite l'utilizzo di strumenti di incentivazione basati su azioni;
- rafforzare l'ingaggio e la *retention* dei partecipanti.

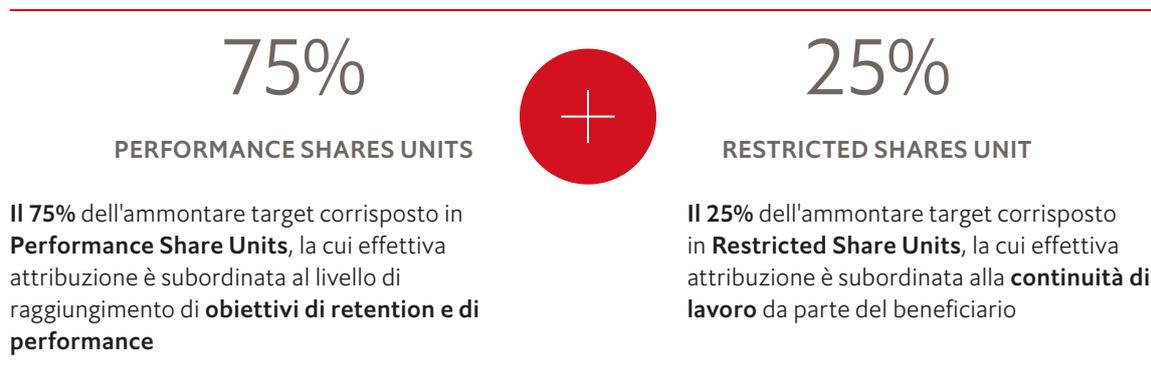
Nello specifico, il piano si articola in tre cicli di assegnazioni, ciascuno dei quali prevede l'attribuzione di un determinato numero di diritti iniziali a conseguire la titolarità di azioni della società al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di performance in un periodo triennale di riferimento (periodo di *vesting*: 1° ciclo 2023 - 2025, 2° ciclo 2024 - 2026, 3° ciclo 2025 - 2027).

Il piano prevede una combinazione di veicoli azionari, al fine di rispondere al duplice obiettivo di guidare i comportamenti dei dipendenti rispetto al raggiungimento di obiettivi strategici e di garantire *retention* delle persone chiave, e si basa sull'assegnazione gratuita di azioni secondo le seguenti due componenti:

1. *Performance Share Unit*: attribuzione di un determinato numero di diritti a conseguire la titolarità di azioni della società, al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di performance in un arco temporale triennale
2. *Restricted Share Unit*: attribuzione di un determinato numero di diritti a conseguire la titolarità di azioni della società, al raggiungimento della sola condizione di permanenza del rapporto al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI.

Per ciascun ciclo di attribuzione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, determinerà il numero di diritti iniziali da attribuire a ciascun beneficiario sulla base di un indicatore pari ad un multiplo/percentuale del compenso fisso annuale lordo di ciascun beneficiario, al 1° gennaio di ogni ciclo, tenendo conto della relativa posizione nell'organizzazione aziendale e dividendo tale controvalore monetario per la media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni precedenti il 1° gennaio dell'anno di inizio di ciascun Ciclo del Piano. L'assegnazione dei diritti relativi al primo ciclo avverrà a valle dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci.

I diritti iniziali saranno suddivisi in un ammontare pari al 75% degli stessi, legato al raggiungimento di obiettivi di retention e di performance (Performance Share Unit), e nel residuo ammontare pari al 25% legato al raggiungimento di obiettivi di sola retention (Restricted Share Unit).



Struttura del piano per Dirigenti Strategici e altre risorse chiave:



Per il primo ciclo di assegnazione (2023-2025), gli indicatori di performance rilevanti per la maturazione dei diritti legati alle Performance Share Unit sono suddivisi tra obiettivi economico-finanziari (peso complessivo dell'80%) coerenti con il Piano Strategico presentato al mercato il 10 maggio 2022, ed indicatori ESG, che attengono alla sfera "Environment" e "Social" (peso complessivo del 20%):

KPI DI GRUPPO - 1° CICLO DI ASSEGNAZIONE		PESO RELATIVO
ECONOMICO - FINANZIARI	OBIETTIVO DI CRESCITA PRODUCT NET SALES - Media della crescita % in relazione ai ricavi	30%
	OBIETTIVO DI PROFITTO EBITDA - Valore cumulato 2023-2025	30%
	OBIETTIVO DI REDDITIVITÀ Return On Invested Capital (ROIC) - Media 2023-2025	20%
ESG	CLIMATE Metrica su Climate: 100% energia rinnovabile in tutte le sedi aziendali nel mondo entro il 2029	10%
	SOCIAL Misurazione gender pay gap per Salvatore Ferragamo Spa, North America, Korea e China	5%
	SOCIAL Certificazione Uni-PdR 125/22 per Salvatore Ferragamo Spa	5%

Per ciascuno degli indicatori di performance è prevista una curva di incentivazione che collega il numero dei diritti relativi alle *Performance Share Unit* maturabili in funzione del livello dell'indicatore di performance raggiunto.

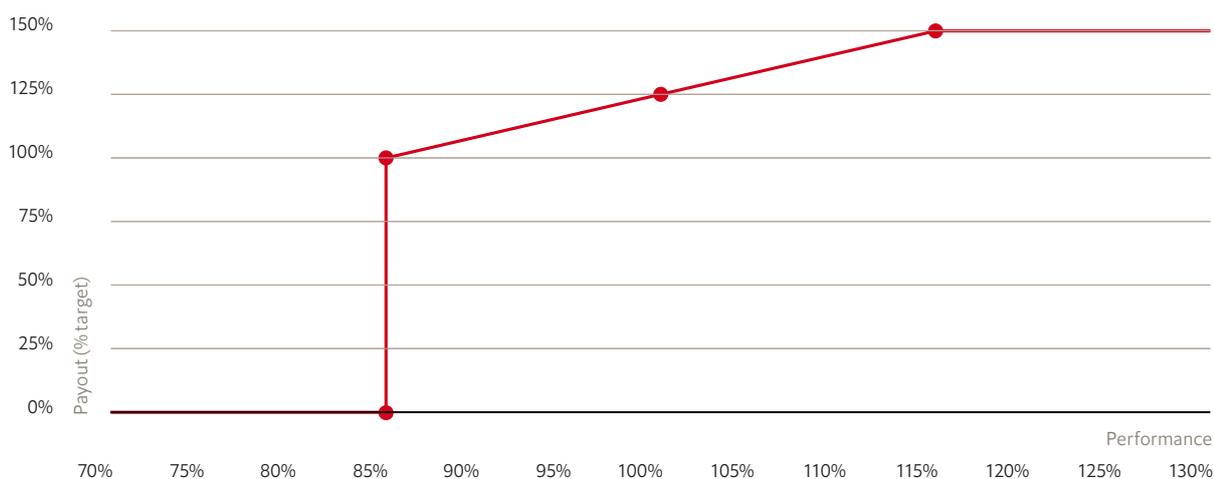
I diritti relativi alle *Performance Share Unit* matureranno in funzione del livello di raggiungimento, al termine del periodo di vesting di ciascun ciclo del Piano LTI, dei relativi indicatori di performance. In particolare, per il primo ciclo del piano LTI, ciascun indicatore di performance sarà rilevante ai fini del calcolo del numero di diritti maturati secondo quanto indicato nelle seguenti tabelle, prevedendo nello specifico che in corrispondenza di livelli di performance soglia, target e massimi, sulla base dei quali viene misurato il raggiungimento dei risultati, maturi una quota dei diritti iniziali di pertinenza dello specifico indicatore di performance, che può variare in un range da 0 al 150%.

Per i soli obiettivi di natura economico-finanziaria, il conseguimento di risultati intermedi tra il livello soglia e quello target e tra il livello target e quello massimo determina un numero di diritti calcolato per interpolazione lineare. Il conseguimento di risultati inferiori al livello soglia comporta la mancata attribuzione di azioni per la singola condizione di performance a cui tale risultato si riferisce.

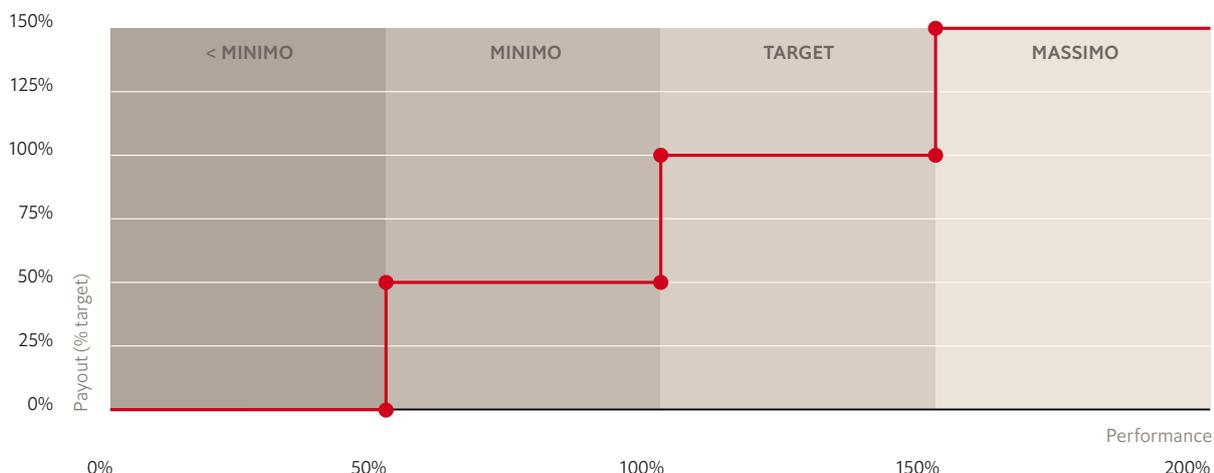
Inoltre, con riferimento agli indicatori di performance di carattere economico-finanziario, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategica, si riportano di seguito i livelli di performance determinati in confronto a valori di target di piano senza renderne esplicite le relative numeriche:

NATURA DEL KPI	INDICATORE DI PERFORMANCE	PERFORMANCE / PAYOUT	INFERIORE ALLA SOGLIA	SOGLIA	TARGET	MASSIMO
ECONOMICO-FINANZIARIO	Media crescita % Product Net Sales 2023-2025	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	EBITDA Cumulato 2023-2025	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	Return on Invested Capital – Media 2023-2025	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
ESG	Metrica su Climate : 100% energia rinnovabile (compensata) in tutte le sedi aziendali nel mondo entro il 2029	Performance	<100% energia rinnovabile in Italia entro il 2025	100% energia rinnovabile in Italia entro il 2025	100% energia rinnovabile in Europa entro il 2025	100% energia rinnovabile in Italia, Europa e Nord America entro il 2025
		Payout	0%	50%	100%	150%
	Misurazione del Gender pay gap per Salvatore Ferragamo SpA, Nord America, Corea e Cina	Performance	Misurazione non effettuata per nessuna region	Misurazione effettuata per Salvatore Ferragamo SpA	Misurazione per Salvatore Ferragamo SpA e Nord America	Misurazione per Salvatore Ferragamo SpA, Nord America, Cina e Corea
		Payout	0%	50%	100%	150%
	Certificazione Uni-PdR 125/22 (parità di genere) per Salvatore Ferragamo Spa	Performance	Punteggio della certificazione < 60%	60% < Punteggio della certificazione < 80%	80% < Punteggio della certificazione < 90%	Punteggio della certificazione > 90%
		Payout	0%	50%	100%	150%

Curva di incentivazione per gli obiettivi di natura economico-finanziaria



Curva di incentivazione per gli indicatori ESG



Successivamente al completamento del periodo di *vesting* di ciascun ciclo, a ciascuno dei Beneficiari sarà, inoltre, attribuito a titolo gratuito un ulteriore numero di diritti aggiuntivi calcolato in funzione dei diritti maturati e dell'ammontare cumulato dei dividendi per azione distribuiti agli azionisti della Società nel periodo compreso fra il primo giorno del periodo di *vesting* e il giorno precedente la data di assegnazione delle Azioni.

È previsto un periodo di *lock-up* (o *holding*) pari a 2 anni, durante il quale i partecipanti non potranno disporre delle azioni attribuite, salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali / contributivi, se applicabile (c.d. *Sell to cover*). Tale vincolo riguarda l'intero numero di azioni attribuite ai Dirigenti Strategici e i beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione tra coloro che riportano direttamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società e/o che abbiano la responsabilità di una c.d. "region".

7.4 Special Award 2022-2026 per l'AD-DG¹⁰

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario dello *Special Award 2022-2026*, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 novembre 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, e dall'Assemblea degli Azionisti del 14 dicembre 2021.

Il Piano è volto a rafforzare l'allineamento di interessi tra l'AD-DG e tutti gli stakeholder del Gruppo Ferragamo, al fine di incentivarlo a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo termine della Società, riflessi nel Piano Strategico, favorendone in particolare motivazione e fidelizzazione alla Società e al Gruppo Ferragamo.

Il piano prevede un periodo di misurazione della performance quinquennale¹¹ ed è basato sulle seguenti condizioni:

- permanenza del rapporto; e
- raggiungimento di predeterminati valori medi di capitalizzazione della Società (in un periodo compreso tra i 3 mesi precedenti e i 3 mesi successivi) rispettivamente alla fine del primo triennio e del quinquennio dal 1° gennaio 2022.

10.

Per maggiori informazioni in relazione a tale piano (anche in relazione agli effetti della cessazione del rapporto) si rinvia al Documento Informativo del piano "Bonus *Special Award 2022-2026*", approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 novembre 2021 e dall'Assemblea dei soci in data 14 dicembre 2021 e pubblicato sul sito della Società all'indirizzo <https://group.ferragamo.com/it/governance/corporate-governance/remunerazione/piani-di-incentivazione-azionaria>.

11.

Fermo restando che, qualora l'indice FTSE-MIB registrasse, nei 12 mesi precedenti il momento di verifica della condizione di pagamento della seconda tranches dello *Special Award Bonus*, un calo uguale o superiore al 10%, il termine per la verifica della condizione di pagamento della seconda tranches dello *Special Award Bonus* verrà prorogato di un ulteriore anno (subordinatamente, in ogni caso, alla condizione relativa alla prosecuzione effettiva del rapporto sino a tale, ulteriore, data).

8. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società può riconoscere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici *benefit* non monetari tra quelli di seguito indicati a titolo esemplificativo: abitazione, auto, *uniform allowance*, assistenza tributaria, polizza di assistenza sanitaria integrativa, polizza vita integrativa e contribuzione a fondo di previdenza integrativa.

La Società ha attualmente in essere le seguenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie:

- a) polizza D&O di responsabilità civile di amministratori, sindaci e direttori generali;
- b) polizza vita integrativa in caso di decesso (suppletiva alla copertura obbligatoria per contratto collettivo);
- c) polizza di assistenza sanitaria integrativa (suppletiva alla copertura assicurativa del FASI, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti industria);
- d) polizza infortuni professionali ed extra-professionali.

9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, trovano necessariamente applicazione le previsioni di legge e/o di contratto tempo per tempo applicabili.

Con particolare riferimento al personale con qualifica dirigenziale, il contratto collettivo, attualmente vigente e applicato dalla Società, prevede, in particolare¹², in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale:

- a) un *range* compreso tra sei e dodici mensilità a titolo di preavviso (in funzione dell'anzianità aziendale); e
- b) un *range* compreso tra quattro e ventiquattro mensilità a titolo di c.d. "indennità supplementare" omnicomprensiva (in funzione dell'anzianità aziendale).

¹².
Oltre a casi specifici di dimissioni per ipotesi qualificate.

Nessun trattamento viene erogato in presenza di una giusta causa di recesso su iniziativa della Società ovvero in caso di dimissioni volontarie/recesso (senza giusta causa) del soggetto interessato.

La Società, alla luce dei limiti e dei criteri di cui sopra e alla luce della performance realizzata, può pattuire (tanto in fase di assunzione, quanto in costanza o alla cessazione del rapporto) con Amministratori e Dirigenti Strategici accordi che prevedano determinati trattamenti economici a fronte della cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, consistenti in un importo massimo predeterminato ovvero legato alla residua durata del mandato.

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un accordo con l'AD-DG che contiene previsioni specifiche in relazione a trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, l'accordo con l'AD-DG prevede che: (i) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver* il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una *severance* pari a 24 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo *Special Award* bonus), oltre allo *Special Award* bonus calcolato prendendo a riferimento il valore medio di capitalizzazione della Società al momento della cessazione del rapporto e al bonus MBO e alle *restricted shares pro rata temporis* (rispetto al valore a target); (ii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di disallineamento strategico, morte o invalidità, il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una *severance* pari a 12 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo *Special Award* bonus), oltre allo *Special Award* bonus calcolato prendendo a riferimento il Valore Medio al momento della cessazione del rapporto e al bonus MBO e alle *restricted shares pro rata temporis* (rispetto al valore a target); (iii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *bad leaver*, il manager perda ogni diritto alla *severance*, al bonus MBO, alle *restricted shares* e allo *Special Award* bonus. Peraltro, in caso di dimissioni del manager in ipotesi diverse da quelle di cui ai punti (i) e (ii) che precedono, oltre a perdere ogni diritto in relazione al bonus MBO, alle *restricted share* e allo *Special Award* bonus, il manager sarà tenuto, ove il recesso intervenisse nei primi 36 mesi dalla data di inizio del rapporto, a corrispondere un importo alla Società a titolo di penale non riducibile e, ove il recesso avvenisse successivamente, a rispettare un periodo di preavviso di 6 mesi.

La Società può, altresì, stipulare patti di non concorrenza o di riservatezza per un periodo limitato e successivo alla cessazione del rapporto, così come accordi volti all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari e contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Attualmente non è stipulato alcun patto di non concorrenza con AD-DG e i Dirigenti Strategici.

10. Deroghe alla politica di remunerazione

Al verificarsi di circostanze eccezionali - per tali intendendosi specifiche situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato - la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione approvata dai soci ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso, o per assicurare la capacità di stare sul mercato:

- a) al *pay-mix* e al *peer group* di riferimento per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti Strategici;
- b) ai parametri economici del Piano *Short Term Incentive*, del Piano Performance e Restricted Shares 2023-2025, del Piano *Restricted Shares* e del Piano *Special Award* 2022-2026;
- c) ai criteri e ai limiti massimi previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Eventuali deroghe saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e nel rispetto della procedura per le operazioni con parti correlate.

DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI



La presente Sezione, articolata in due parti, illustra, nominativamente, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, in forma aggregata¹³, i compensi dei Dirigenti Strategici della Società relativamente all'Esercizio 2022, secondo un criterio di competenza.

KPMG S.p.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Salvatore Ferragamo per il periodo 2020-2028, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

PRIMA PARTE

Salvatore Ferragamo ritiene che la remunerazione rappresenti uno strumento chiave finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi strategici del Gruppo, in un'ottica di creazione di valore per tutti gli *stakeholder* nel medio-lungo termine e volta alla salvaguardia della sostenibilità della Società e del Gruppo.

Con l'obiettivo di mantenere e attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, anche attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e in un'ottica meritocratica, la Società ha, dunque, attuato e implementato, nel corso dell'Esercizio 2022, la politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 12 aprile 2022 tenendo, peraltro, conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), delle politiche retributive di aziende concorrenti, italiane ed estere, comparabili alla Società per dimensioni e settore di attività, nonché del voto consultivo (ampiamente favorevole) espresso, dall'Assemblea, in data 12 aprile 2022, sulla Sezione II della politica di remunerazione del 2022 (relativa ai compensi dell'Esercizio 2021):

Voti favorevoli	Voti contrari	Astenuti	Non votanti
244.457.724	6.543.052	0	0
97,393%	2,607%	0%	0%

In linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Salvatore Ferragamo, viene fornita di seguito una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e indicando, altresì, come ciascuna componente fissa e variabile della remunerazione contribuisca ai risultati a lungo termine della Società, allineando gli interessi di tutti gli *stakeholder* della Società. A tale riguardo si ricorda che i Dirigenti Strategici e il top management della Società e del Gruppo hanno preso parte al piano di incentivazione di medio lungo termine denominato "LTI 2019-2021", il cui obiettivo era quello di creare una più forte spinta alla realizzazione degli obiettivi di business in un orizzonte triennale. Si ricorda inoltre che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un piano di incentivazione denominato "Special Award" relativo al periodo 2022-2026 che prevede, tra gli obiettivi, il raggiungimento di predeterminati valori medi di capitalizzazione della Società rispettivamente alla fine del primo triennio e del quinquennio dal 1° gennaio 2022, per il quale si rinvia alla modifica alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci in data 14 dicembre 2021.

13.
 Nessun Dirigente Strategico ha percepito, nell'Esercizio 2022, un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

1. Compensi fissi e variabili

1.1 Amministratori

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi fissi attribuiti nel corso dell'Esercizio 2022 ai membri del Consiglio di Amministrazione e per la partecipazione ai comitati endo-consiliari (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio).

Componenti del Consiglio di Amministrazione nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021

Euro 50.000,00 lordi su base annua

	Componente	Presidente
Comitato Remunerazioni e Nomine	Euro 20.000,00 lordi su base annua	Euro 25.000,00 lordi su base annua
Comitato Controllo e Rischi	Euro 22.000,00 lordi su base annua	Euro 30.000,00 lordi su base annua

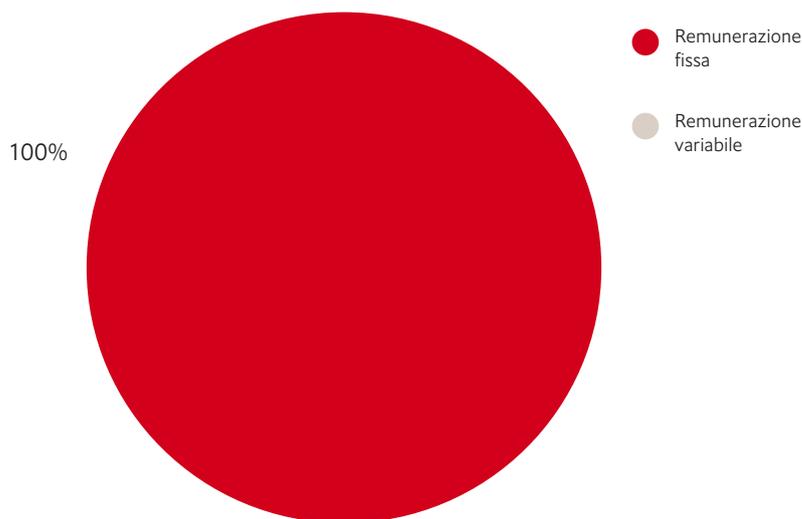
Agli Amministratori che hanno ricevuto particolari incarichi è stato riconosciuto un compenso fisso aggiuntivo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine e, ove richiesto, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, commisurato agli speciali incarichi attribuiti e alle responsabilità relative. In particolare, nel corso dell'Esercizio 2022, hanno rivestito particolari incarichi:

- il Presidente, Leonardo Ferragamo;
- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Marco Gobbetti;
- la Vice-Presidente, Angelica Visconti.

1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Leonardo Ferragamo è stato corrisposto, nell'Esercizio 2022 e in coerenza con i principi di cui alla politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 12 aprile 2022, un compenso fisso di Euro 400.000,00 lordi per l'incarico quale Presidente del Consiglio di Amministrazione (e già comprensivo del compenso fisso attribuito in virtù della carica di amministratore).

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione Leonardo Ferragamo nell'Esercizio 2022.



1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Marco Gobbetti la remunerazione dell'Esercizio 2022 è rappresentata, in coerenza con i principi previsti dalla politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 12 aprile 2022, da:

- a) un compenso fisso annuo di Euro 120.000 lordi per l'incarico quale Amministratore Delegato;
- b) una retribuzione fissa annua lorda di Euro 2.180.000 per lo svolgimento delle mansioni quale Direttore Generale;
- c) un *welcome bonus* (anche connesso all'impegno del *manager* a mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo di tempo determinato) di Euro 4.437.500 lordi¹⁴;
- d) un bonus MBO (garantito per il primo anno di assunzione e, dunque, per l'Esercizio 2022) di Euro 3.000.000 lordi;
- e) *benefit* monetari per un valore pari ad Euro 27.801 lordi;
- f) *benefit* non monetari per un controvalore pari ad Euro 72.601 lordi.

14.

Il valore indicato rappresenta il 50% del *welcome bonus* riconosciuto al dott. Marco Gobbetti, complessivamente pari ad Euro 8.875.000. Il restante 50% sarà corrisposto in due tranche (gennaio 2023 e gennaio 2024).

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa, poi, con decorrenza dall'Esercizio 2022:

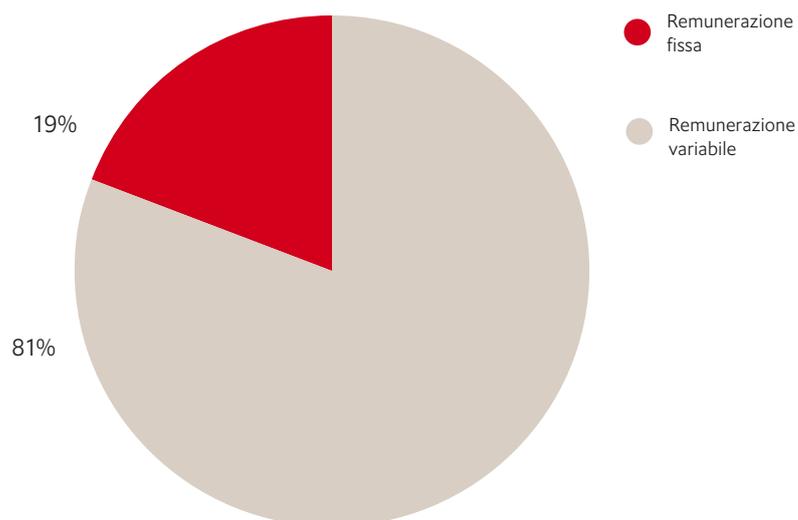
- a) al piano "Restricted Shares", nel cui ambito al medesimo sono state attribuite, in linea con quanto previsto dal piano stesso, in relazione all'Esercizio 2022 e in data 8 febbraio 2023, n. 114.766 azioni della Società¹⁵; e
- b) al piano "Special Award 2022-2026", il cui periodo di *vesting* è tutt'ora in corso.

Per completezza, come illustrato anche al paragrafo 9 della Sezione I della politica di remunerazione 2023, il *management agreement* in essere con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede che:

- a) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver* il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una *severance* pari a 24 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo Special Award bonus), oltre allo Special Award bonus calcolato prendendo a riferimento il valore medio di capitalizzazione della Società al momento della cessazione del rapporto e al bonus MBO e alle restricted share *pro-rata temporis* (rispetto al valore a target);
- b) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di disallineamento strategico, morte o invalidità, il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una *severance* pari a 12 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo Special Award bonus), oltre allo Special Award bonus calcolato prendendo a riferimento il valore medio al momento della cessazione del rapporto e al bonus MBO e alle restricted share *pro rata temporis* (rispetto al valore a target);
- c) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *bad leaver*, il manager perda ogni diritto alla *severance*, al bonus MBO, alle restricted share e allo Special Award bonus.

Peraltro, in caso di dimissioni del manager in ipotesi diverse da quelle di cui ai punti a) e b) che precedono, oltre a perdere ogni diritto in relazione al bonus MBO, alle restricted share e allo Special Award bonus, il manager sarà tenuto, ove il recesso intervenisse nei primi 36 mesi dalla data di inizio del rapporto, a corrispondere un importo alla Società a titolo di penale non riducibile e, ove il recesso avvenisse successivamente, a rispettare un periodo di preavviso di 6 mesi.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato nell'Esercizio 2022.



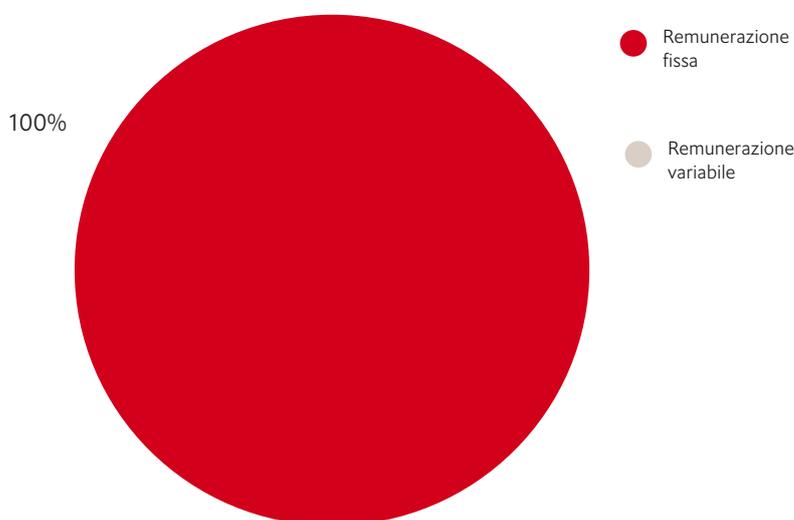
15. Per un valore complessivo di Euro 2.075.027 determinato in base alla media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni precedenti pari a Euro 18,0805.

1.4 Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione

Alla dott.ssa Angelica Visconti è stato corrisposto nell'Esercizio 2022, nella sua qualità di Vice Presidente¹⁶:

- a) un compenso fisso
 - (i) di Euro 50.000 lordi per la carica di amministratore della Società¹⁷;
 - (ii) di Euro 100.000,00 lordi, quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente¹⁸;
 - (iii) di Euro 50.000,00 lordi, a fronte degli incarichi assunti nelle controllate¹⁹;
- b) *benefit* non monetari per un controvalore pari ad Euro 3.823 lordi.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti alla Vice-Presidente.



1.5 Sindaci

Ai Sindaci, nell'Esercizio 2022, è stato corrisposto:

- a) un compenso fisso rappresentato dall'importo deliberato dall'Assemblea della Società al momento della loro nomina, pari a Euro 64.000,00 lordi su base annua per il Presidente e Euro 48.000,00 lordi su base annua per gli altri componenti del Collegio, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico;
- b) un compenso aggiuntivo per l'incarico attribuito al Collegio Sindacale di Organismo di Vigilanza ex Decreto 231, pari ad Euro 15.000,00 lordi su base annua per il Presidente e Euro 12.000,00 lordi su base annua per i componenti dell'Organismo di Vigilanza, deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 maggio 2020.

16.

Come precisato nel paragrafo 2 che segue, la dott.ssa Angelica Visconti ha intrattenuto, sino al 31 gennaio 2022, un rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale (nel cui ambito – come parimenti precisato nel paragrafo 2 che segue – la dott.ssa Visconti ha percepito una indennità per la cessazione del rapporto di lavoro subordinato).

17.

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 22 aprile 2021 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c.

18.

In data 14 dicembre 2021 la dott.ssa Angelica Visconti è stata nominata Vice Presidente della Società con efficacia dal 1° gennaio 2022.

19.

Al riguardo si segnala che la dott.ssa Angelica Visconti ha rinunciato ad eventuali ulteriori compensi deliberati dalle società controllate del Gruppo in cui ricopre l'incarico di amministratore.

1.6 Dirigenti Strategici

Per i Dirigenti Strategici la remunerazione dell'Esercizio 2022 è rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e dalla remunerazione variabile annuale (Performance Incentive Plan 2022) legata al raggiungimento di obiettivi di performance economico finanziari (in misura pari al 60%) e non finanziari (in misura pari al 40%), i quali ultimi includono i risultati aziendali e una serie di obiettivi di business e individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico presentato dalla Società al mercato in data 10 maggio 2022.

I suddetti obiettivi di performance relativi al PIP 2022 sono stati rendicontati come segue:

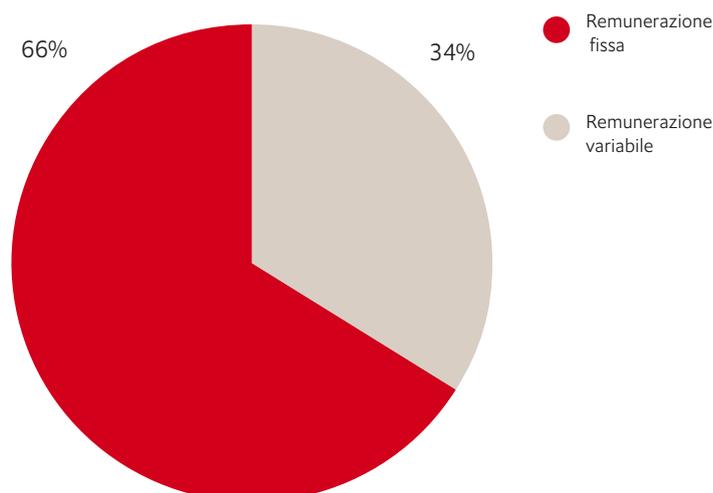
INDICATORE	PESO	PAYOUT			
		% Ach.	% Payout	% Multiplier	Payout
Group Product Sales	30%	95,6%	55,7%	-	50.146
Group EBITDA	30%	112,8%	142,5%	-	128.255
People, Organization and Processes	20%	100%	100%	-	60.000
Product	20%	-	-	-	-
Finanziari di Funzione	5%	100%	100%	-	15.000
Strategici di Funzione	15%	100% 150%	[X]	-	56.250
Group EBITDA Multiplier	-	-	-	142,5%	131.622

I Dirigenti Strategici sono anche stati beneficiari del piano LTI 2019-2021, che prevedeva l'assegnazione di un premio in denaro al raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati legati a EBIT e Net Sales, con la previsione di un moltiplicatore/demoltiplicatore del premio a seconda delle performance della Società rispetto ad un gruppo identificato di peers. In data 10 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione, previa condivisione con il Comitato Remunerazioni e Nomine, ha preso atto delle risultanze emerse dalla rendicontazione effettuata sul triennio, che hanno evidenziato il mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance assegnati nel periodo di riferimento, come indicato nella tabella sottostante. Di conseguenza, in base al Regolamento del piano LTI 2019-2021, non si è proceduto al pagamento del premio ai beneficiari.

INDICATORE	PESO	SOGLIA	PAYOUT		
			% Payout	% Ach.	Payout
EBIT di Gruppo	50%	90 – 120%	50 - 125%	32%	0
Net Sales di Gruppo	30%	50 – 125%	50 - 125%	-84%	0
Net Sales di Gruppo Like for Like	20%	95 – 110%	50 - 125%	-9%	0

MULTIPLIER: Net Sales di Gruppo v/s Peer Group	Results	Achievement	Multiplier Payout
Inferiore a mediana	0	<2,1	
Eguale a mediana	1	=2,1	
Tra mediana e terzo quartile	1,1	>2,1%<7,1%	-4,5%
Superiore a terzo quartile	1,2	>7,1%	0

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei Dirigenti Strategici del Consiglio di Amministrazione nell'Esercizio 2022.



2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2022

In data 24 gennaio 2022 è stato raggiunto un accordo transattivo con la dott.ssa Angelica Visconti, nel cui ambito quest'ultima ha prestato il proprio consenso per definire i termini e le condizioni della cessazione (al 31 gennaio 2022) del rapporto di lavoro dirigenziale in essere con Salvatore Ferragamo S.p.A. dal 13 maggio 2002. L'accordo ha previsto, in linea con la politica di remunerazione:

- a) il riconoscimento (nel mese successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro) alla dirigente di un incentivo all'esodo pari al costo dell'indennità sostitutiva del preavviso (quantificata, ai sensi di quanto previsto dal CCNL Dirigenti Industria, in Euro 285.000 lordi), della retribuzione fissa dovuta per il mese di gennaio 2022, delle normali competenze di fine rapporto e di un corrispettivo (pari ad Euro 5.000 lordi) a fronte delle rinunce prestate dalla *manager* nei confronti della Società (anche al *bonus PIP* 2021);
- b) l'impegno della *manager* a restituire i beni aziendali (assegnati in esecuzione del rapporto di lavoro subordinato) entro il 30 aprile 2022.

Non hanno trovato applicazione clausole di *malus* e di *clawback*.

3. Deroghe alla politica di remunerazione del 2022

Nel corso dell'Esercizio 2022 non sono state attuate deroghe alla politica di remunerazione dell'Esercizio 2022.

4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile

Nel corso dell'Esercizio 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (c.d. clausole di *malus* e di *clawback*).

5. Informazioni di confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri dell'organo di amministrazione e controllo, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti

Di seguito la Società fornisce un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022, delle seguenti informazioni:

- a) remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Società.

	Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Società				Variazione		
	2019	2020	2021	2022	% 2020 - 2019	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021
Leonardo Ferragamo	35.000	35.000	288.000	400.000	-	+722,9%	+38,9%
Marco Gobetti	-	-	-	11.912.929	-	-	-
Frédéric Biousse	-	-	12.740	50.000	-	-	+292,5%
Giacomo Ferragamo	556.310	183.061	761.684	771.865	-67%	+316%	+1,33%
Patrizia Michela Giangualano	-	-	55.452	80.000	-	-	+44,3%
Annalisa Loustau Elia	-	-	18.028	70.000	-	-	+288,3%
Umberto Tombari	75.000	75.000	86.784	92.000	-	+15,7%	+6%
Angelica Visconti	293.168	251.036	367.959	493.823	-14,3%	+46,5%	+34,21%
Peter K.C. Woo	-	-	-	-	-	-	-
Anna Zanardi Cappon	-	-	65.296	97.000	-	-	+48,6%
Andrea Balelli	77.000	79.000	79.000	79.000	+2,5%	-	-
Paola Caramella	58.000	60.000	60.000	60.000	+3,4%	-	-
Giovanni Crostarosa Guicciardi	-	39.557	60.000	60.000	-	-	-

b) dei risultati della Società (in termini di EBITDA e Net sales);

Indice	Risultati della Società				Variazione		
	2019	2020	2021	2022	% 2020 - 2019	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021
Ricavi	€836.947.210	€561.058.332	€564.002.658	€740.233.835	-33%	0,52%	31,25%
EBITDA	€188.693.428	€5.181.482	€100.401.037	€183.162.745	-97,2%	1837,6%	82,43%

c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno				Variazione		
2019	2020	2021	2022	% 2020 - 2019	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021
€44.839	€46.667	€ 47.267	€49.795	+4,07%	+1,3%	5,3%

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti in relazione all'Esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti, la Relazione include una tabella che indica le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, sulla base delle informazioni risultanti dal libro soci, delle comunicazioni ricevute ovvero delle informazioni acquisite dagli stessi membri degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici. Infine, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*bis*, comma 5, e dall'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti, la Relazione include le tabelle che riportano le informazioni relative ai piani basati su strumenti finanziari attualmente in essere.

2 marzo 2023

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Leonardo Ferragamo

FERRAGAMO



Tabella 1: Compensi erogati e/o maturati in favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti strategici (DS).

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8
NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
LEONARDO FERRAGAMO	Presidente	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000					400.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				400.000					400.000		
MARCO GOBBETTI ⁽¹⁾	Amministratore Delegato	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.300.000		9.512.527	72.601	27.801	11.912.929		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				2.300.000		9.512.527	72.601	27.801	11.912.929		

GIACOMO FERRAGAMO⁽²⁾	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				507.000		250.055	14.810		771.865
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				507.000		250.055	14.80		771.865
PETER K. WOO	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-					-
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				-					-
ANGELICA VISCONTI⁽³⁾	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000			3.823		493.823
(II) Compensi da controllate e collegate									290.000
(III) Totale				200.000			3.823		493.823

FRÉDÉRIC BIOUSSE	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000				50.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				50.000				50.000	
PATRIZIA MICHELA GIANGUALANO⁽⁴⁾	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	30.000			80.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				50.000	30.000			80.000	
ANNALISA LOUSTAU ELIA⁽⁵⁾	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	20.000			70.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				50.000	20.000			70.000	

ANNA ZANARDI CAPPON⁽⁶⁾	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	47.000			97.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				50.000	47.000			97.000	
UMBERTO TOMBARI⁽⁷⁾	Amministratore	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	42.000			92.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				50.000	42.000			92.000	
ANDREA BALELLI	Presidente del Collegio Sindacale	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2022						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.000	..		15.000	79.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				64.000			15.000	79.000	

GIOVANNI CROSTAROSA GUICCIARDI	Sindaco Effettivo	2022	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2022						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.000				12.000	60.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				48.000				12.000	60.000
PAOLA CAMELLA	Sindaco Effettivo	2022	Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2022						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.000				12.000	60.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				48.000				12.000	60.000
2 DIRIGENTI STRATEGICI⁽⁸⁾	Dirigenti Strategici	2022							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				857.000	441.274	29.890			1.328.164
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				857.000	441.274	29.890			1.328.164

NOTE

(1) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere Marco Gobbetti include Euro 120.000 per la carica di Amministratore Delegato, Euro 2.180.000 per lo svolgimento dell'incarico quale Direttore Generale, Euro 3.000.000 quale bonus MBO 2022, Euro 6.656.250 quale welcome bonus ed Euro 2.075.027 quale controvalore delle n. 114.766 azioni della Società (Restricted Shares 2022) assegnategli in data 8 febbraio 2023.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.

Dettaglio dei compensi corrisposti

- (2) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere Giacomo Ferragamo include Euro 50.000 quale Consigliere della Società per l'Esercizio 2022 e, sempre in relazione a tale periodo, Euro 457.000 quale Dirigente della stessa.
- (3) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso della Consigliera Angelica Visconti include, oltre al compenso fisso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, i seguenti compensi fissi: a) un compenso di Euro 100.000, quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente; b) un compenso di Euro 50.000,00, per gli incarichi assunti nelle controllate; e c) una indennità di cessazione del rapporto di lavoro subordinato pari a Euro 290.000.
- (4) Il Consigliere Patrizia Michela Giangualano ha percepito, oltre al compenso fisso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, un compenso di Euro 30.000 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato.
- (5) Il Consigliere Annalisa Loustau Elia ha percepito, oltre al compenso fisso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, un compenso di Euro 20.000 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.
- (6) Il Consigliere Anna Zanardi Cappon ha percepito, oltre al compenso fisso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, un compenso di Euro 25.000 quale Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine ed un compenso di Euro 22.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato.
- (7) Il Consigliere Umberto Tombari ha percepito, oltre al compenso fisso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, un compenso di Euro 20.000 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine ed Euro 22.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato.
- (8) Il compenso include quanto erogato al Dirigente Strategico Giacomo Ferragamo per il 2022. Il dettaglio è esposto nella Tabella 1, nota 2.

LEGENDA

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

I "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del Bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna (3), sezione "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4), "Benefici non monetari" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna (5), "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna (7), "*Fair value* dei compensi *equity*" è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (8), "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

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

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti Finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'Esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'Esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
COGNOME E NOME	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	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
MARCO GOBBETTI	Amministratore Delegato e Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Restricted Shares Delibera del Cda del 14 dicembre 2021	-	-	114.766 azioni ordinarie Salvatore Ferragamo (Restricted Shares)	22,19	1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022	1° gennaio 2022	21,7835 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione	-	114.766 azioni ordinarie Salvatore Ferragamo (Restricted Shares)	18,0805 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società negli ultimi 30 (trenta) giorni	-
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					114.766	2.546.657			2.500.005		114.766	2.075.027	

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.

Dettaglio dei compensi corrisposti

Il Totale è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella 3°, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;

gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;

gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;

gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;

il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

Il valore alla data di maturazione è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di lock up), alla fine del periodo di *vesting*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;

il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;

il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;

il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;

il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche¹⁹

A COGNOME E NOME	B Carica	(1)	(2)			(3)			(4)
		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogati	(C) Ancora Differiti	
DIRIGENTI STRATEGICI									
Compensi nella Società che redige il bilancio		2019	-	120.000	2022				
		2020	-	120.000	2022				
		2021		120.000	2022				
(III) Totale			-	360.000 ⁽ⁱⁱ⁾					

NOTE

(ii) Componente variabile *long term* relativa al periodo 2019-2021. Tale componente è stata consuntivata successivamente all'Assemblea dei soci di approvazione del Bilancio di Esercizio 2021, e precisamente in data 5 maggio 2022. In data 10 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto, previa condivisione con il Comitato Remunerazioni e Nomine, del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance

20. La Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso *cd. upfront*).

Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (*cd. bonus differito*).

Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

Tablelle predisposte in conformità alla Tabella n. 1, Quadro 1, di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Data: 2 marzo 2023

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Piano Restricted Shares						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari	Data di Assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Marco Gobbetti	Amministratore Delegato e Direttore Generale	14 dicembre 2021	Restricted Shares	114.766	1° gennaio 2023 ¹	0	18,0805	1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022

NOTE

1. In linea con quanto previsto dal piano e con quanto deliberato dal Comitato Remunerazione del 14 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2021, in data 1° gennaio 2022, la Società ha provveduto a comunicare al manager che lo stesso avrebbe maturato, alla data del 1° gennaio 2023, il diritto a ricevere, a titolo gratuito 114.766 azioni della Società (determinato dividendo il controvalore monetario convenzionalmente pattuito – pari ad Euro 2.500.000 - per la media del prezzo ufficiale della Società nei precedenti 30 giorni. In data 8 febbraio 2023 la Società ha pertanto comunicato al manager il trasferimento sul conto titoli ad esso intestato delle predette azioni, fermo restando il vincolo di intrasferibilità di 12 mesi (sino al 31 dicembre 2023) gravanti su queste ultime

Data: 2 marzo 2023

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Piano Special Award						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari	Data di Assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Marco Gobbetti	Amministratore Delegato e Direttore Generale	14 dicembre 2021	Bonus 50% in denaro e 50% in strumenti finanziari	Non ancora determinabile	Non ancora determinabile	Non ancora determinabile	Non ancora determinabile	Triennale dal 1° gennaio 2022 per la prima tranche. Quinquennale dal 1° gennaio 2022 per la seconda tranche.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2021	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEM- BRE 2022
Leonardo Ferragamo	Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	3.386.090	0	0	3.386.090
Marco Gobbetti	Amministratore Delegato	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Angelica Visconti	Vice Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	126.582	0	0	126.582
Giacomo Ferragamo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.000	0	0	10.000
Umberto Tombari	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Peter K. Woo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.104.600	0	0	10.104.600
Frédéric Biousse	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Annalisa Loustau Elia	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Patrizia Michela Giangualano	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Anna Zanardi Cappon	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Andrea Balelli	Presidente del Collegio Sindacale	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Paola Caramella	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

Partecipazioni dei Dirigenti Strategici

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2021	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2022	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2022
1 *	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

*Le informazioni relative al Dirigente Strategico Giacomo Ferragamo sono riportate nella tabella precedente. Le informazioni presenti in questa tabella afferiscono al *Chief Financial Officer* e Dirigente Strategico Alessandro Corsi.

Glossario

Ove non diversamente definiti, i termini con iniziale maiuscola utilizzati nel presente documento hanno il significato di seguito indicato.

“Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)”	L'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Ferragamo di volta in volta in carica.
“Assemblea”	L'assemblea dei soci di Ferragamo, in sede ordinaria o straordinaria, a seconda dei casi.
“Codice Civile”	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
“Codice di Corporate Governance” o “Codice di CG”	il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> .
“Collegio Sindacale”	Il collegio sindacale di Ferragamo di volta in volta in carica.
“Comitato Remunerazione e Nomine” o “Comitato”	Il “Comitato Remunerazione e Nomine” di Ferragamo di volta in volta in carica.
“Consiglio di Amministrazione”	Il Consiglio di Amministrazione di Ferragamo di volta in volta in carica.
“Data della Relazione”	Il 2 Marzo 2023.
“Dirigenti con Responsabilità Strategiche” o “DIRS” o “Dirigenti Strategici”	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa.
“Gruppo”	Ferragamo e le società da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
“Ferragamo” o “Emittente” o “Società”	Salvatore Ferragamo S.p.A.
“Long Term Incentive” o “LTI”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 7, della presente Relazione.
“Politica di Remunerazione”	La politica di remunerazione della Società per l'esercizio 2023 descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.
“Presidente”	Il presidente del Consiglio di Amministrazione di Ferragamo di volta in volta in carica.

“Procedura Parti Correlate”	La “Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate” di Ferragamo.
“Regolamento Consob Parti Correlate”	Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
“Regolamento Emittenti”	Il Regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
“Relazione” o “Relazione sulla Remunerazione”	La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di Ferragamo, redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e in conformità all’articolo 84-quater e all’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito <i>internet</i> della Società (https://group.ferragamo.com , sezione Governance, Assemblea degli Azionisti) nonché sul sito di stoccaggio autorizzato “1Info” (www.1info.it).
“Relazione CG”	La relazione sul governo societario e gli assetti proprietari che le società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati sono tenute a redigere ai sensi dell’art. 123-bis del TUF.
“Short Term Incentive” o “STI” o “Piano di Incentivazione di Breve Periodo”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 7, della presente Relazione.
“Statuto”	Indica lo statuto sociale di Ferragamo vigente alla Data della Relazione.
“TUF”	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.