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 6 MARZO 2025

FERRAGAMO

INDICE

Lettera della Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine 4

EXECUTIVE SUMMARY 7

1 Legame tra strategia, sostenibilità e remunerazione 7

2 Le persone di Ferragamo e la politica retributiva 9

3 Diversity, equity, inclusion & belonging – DEI&B 10

Quadro di sintesi dei principali elementi retributivi della politica 2025 14

1. Premessa 21

2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa corretta attuazione 23

3. Comitato Remunerazioni e Nomine 23

4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base 25

5. Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione e descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica delle Remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea 28

6. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione degli Amministratori, dell'organo di controllo e dei Dirigenti Strategici 30

   6.1 Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione 30

   6.2 Vice Presidente 31

   6.3 Consigliere Delegato - Chief Product Officer 32

   6.4 Consigliere Delegato – Head of Support Functions 33

   6.5 Amministratore Delegato e Direttore Generale 34

   6.6 Amministratori non esecutivi 35

   6.7 Collegio Sindacale 35

   6.8 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari 36

7. Remunerazione variabile, descrizione dei piani di incentivazione e clausole di *malus* e *claw-back* 37

   7.1 Piano di incentivazione di breve periodo - Short Term Incentive (STI Plan) 38

   7.2 Piano Performance & Restricted Shares 2023-2025 (Piano LTI) – 3° ciclo 2025-2027 43

8. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie 46

9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro 46

10. Deroghe alla Politica di Remunerazione 48

SEZIONE II – DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI 50

PRIMA PARTE 51

1. COMPENSI FISSI E VARIABILI 52

1.1 Amministratori 52

1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione 52

1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale 53

1.4 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione 54

1.5 Sindaci 55

1.6 Dirigenti Strategici 55

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 2024 56

3. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL 2024 56

4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE 58

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 59

SECONDA PARTE 61

TABELLA 1: COMPENSI EROGATI E/O MATURATI IN FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 62

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 69

TABELLE PREDISPOSTE IN CONFORMITÀ ALLA TABELLA N. 1, QUADRO 1, DI CUI ALLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI 73

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO 74

PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI STRATEGICI 75

GLOSSARIO 76

Lettera della Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

Cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, ho il piacere di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di amministrazione in data 6 marzo 2025. Questo documento è redatto ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, in conformità con i principi della direttiva UE 2017/828 – SHRD II.

Nel contesto del 2024, il Gruppo ha affrontato sfide significative, caratterizzate da una contrazione dei ricavi e da un mercato complesso. Nonostante le difficoltà, il canale Direct-to-Consumer ha dimostrato resilienza, evidenziando opportunità di crescita in mercati chiave come Europa e Nord America.

Il Gruppo ha rafforzato la visibilità del marchio e il coinvolgimento dei clienti attraverso campagne significative come "Three Days in Florence" e "Holiday", accompagnate da una crescita sui canali social. Sono stati realizzati miglioramenti nell'interazione con i clienti, con iniziative personalizzate e un nuovo concept per i punti vendita, volto a offrire un'esperienza in negozio più raffinata. Inoltre, il rinnovamento del sito *www.ferragamo.com* e le campagne di marketing hanno portato a risultati positivi nel canale digitale.

In questo contesto, la Politica di Remunerazione è progettata per allinearsi con le *performance* aziendali e incentivare l'innovazione e l'eccellenza operativa. In un periodo di consolidamento del rinnovamento del brand, è fondamentale attrarre e trattenere talenti di alto livello, garantendo che le retribuzioni siano competitive e correlate ai risultati ottenuti.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine ha dedicato un impegno significativo fin dai primi mesi del mandato alla semplificazione di alcuni aspetti della politica retributiva, pur confermando l'impianto generale approvato nel 2024. In particolare, sono state previste importanti migliorie al piano di incentivazione variabile a breve termine (STI), con l'obiettivo di semplificare la struttura esistente e garantire un allineamento più solido tra retribuzione, performance sostenibile e creazione di valore.

Le principali innovazioni sul piano di incentivazione di breve periodo sono volte ad assicurare un ulteriore rafforzamento della cultura del "Pay for performance", attraverso l'introduzione di una valutazione delle performance che consenta di distinguere tra "cosa" si è raggiunto e "come" si è operato, e l'aumento del peso degli indicatori finanziari a livello di Gruppo e regionale, riducendo contestualmente l'incidenza degli obiettivi individuali. Questo approccio garantisce l'esecuzione strategica, mantenendo un equilibrio tra *performance* collettiva e individuale.

È stato, inoltre, definito un Moltiplicatore finanziario a livello di Gruppo che consente di ridurre il bonus annuale fino al -75% in caso di

performance finanziaria non soddisfacente e di aumentare il bonus del 20% in caso di *performance* straordinarie.

Queste modifiche sono state concepite per garantire una solida esecuzione strategica e per rafforzare l'auto-finanziabilità del piano, allineando ulteriormente gli incentivi alle *performance* aziendali complessive.

Nel corso dell'anno, la Società ha continuato a investire nelle persone, attirando alcuni dei migliori talenti sul mercato e definendo piani di successione globali per le posizioni chiave. Sono stati strutturati piani di sviluppo individuali per favorire la crescita interna, assicurando così la sostenibilità a lungo termine dell'organizzazione.

Per garantire coerenza e indirizzo al *Management*, nel 2024 la Società ha implementato il secondo ciclo del piano LTI, collegando la maturazione di parte dell'incentivo al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e indicatori ESG strategici per il Gruppo. Nel corso del 2025 verrà assegnato il terzo ciclo di tale piano, che mantiene il medesimo impianto.

Preso atto del contesto di mercato incerto e della *performance* della società in termini di redditività, il Consiglio di Amministrazione della Società, avvalendosi del parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e nel rispetto delle procedure relative alle operazioni con parti correlate, ha deliberato di derogare alla politica retributiva attualmente in vigore per quanto concerne lo Short Term Incentive 2024, decidendo di non corrispondere il bonus ai primi riporti dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale mentre per gli altri beneficiari è stato azzerato il bonus legato al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, Finanziari e ESG.

Questa scelta è stata adottata per garantire un approccio rigoroso e responsabile in un anno particolare per l'azienda e riflette l'impegno a mantenere la disciplina finanziaria necessaria in un periodo di sfide significative.

A questo proposito, desideriamo esprimere un sincero ringraziamento ai dipendenti per la loro costante attenzione e dedizione ai temi di sostenibilità. Il loro impegno ha contribuito in modo sostanziale all'avanzamento del piano di sostenibilità, nel quale l'azienda continua a credere fermamente.

A riprova di questo impegno, è stato rafforzato il peso degli obiettivi ESG nel piano STI 2025 e nel corso del 2024, per quanto inerente al pillar "S" Social, è stata rafforzata la strategia del Gruppo Ferragamo per la Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEI&B), che si articola attorno a tre pilastri fondamentali, essenziali per il successo aziendale e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo:

- Percorso Equo per i Talenti: valorizzazione di ogni fase del percorso professionale dei collaboratori, riconoscendo la diversità di idee e talenti come risorsa cruciale per l'innovazione e la creatività.
- Organizzazione Inclusiva: sviluppo di piani e azioni concrete per promuovere un senso di responsabilità condivisa nei risultati legati a DEI&B.
- Promuovere l'*engagement* e il senso di appartenenza all'organizzazione attraverso un sistema di *governance* che includa processi, iniziative e politiche che favoriscano l'inclusione e promuovano la diversità.

Tra le iniziative del 2024, spiccano la certificazione "Fair Pay Analyst" a seguito dell'analisi del Gender Pay Gap Adjusted (scope Worldwide) e l'approvazione del Comitato per un ambizioso piano di azzeramento di tale Gap entro il 2030, oltre che la realizzazione della prima *engagement survey* globale con il partner Great Place to Work dove la società, insieme alla certificazione ottenuta in alcuni paesi, ha potuto osservare uno score nel DEI&B Index più elevato rispetto al *benchmark* di riferimento.

Per il 2025 e 2026, l'azienda intende digitalizzare le curve salariali, garantendo retribuzioni competitive. Inoltre, si mira a ridurre il Gender Pay Gap Adjusted dello 0,5% anno su anno, con l'obiettivo di azzerare il divario retributivo di genere entro il 2030.

Si segnala infine che, come comunicato al mercato in data 3 febbraio, la società ha raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro con l'Amministratore Delegato Marco Gobbetti. Per il periodo intercorrente tra il 6 marzo 2025, data di efficacia del predetto accordo, e la nomina di un nuovo/a Amministratore Delegato, i poteri esecutivi sono stati conferiti al Presidente Leonardo Ferragamo, supportato da un Comitato di Presidenza con funzione consultiva, composto da esperti con consolidata esperienza nel settore che hanno già operato con ruoli apicali all'interno della Società.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente esecutivo, ha conferito alcune deleghe a taluni Consiglieri, come comunicato al mercato in data 6 marzo 2025. Il Comitato ha poi supportato il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei relativi compensi ed in particolare, ha analizzato un *benchmark* di mercato esprimendo il proprio parere al Consiglio di Amministrazione.

A nome del Comitato, desidero esprimere la mia gratitudine alle funzioni aziendali che hanno supportato la revisione della Politica 2025 per il loro costante e prezioso impegno, e al Collegio Sindacale, che ha garantito la correttezza del processo seguito partecipando a tutte le riunioni del Comitato.

Unitamente alle Consigliere Laura Donnini e Sara Ferrero, a cui va il mio sentito ringraziamento per questi primi mesi di lavoro costruttivi, vi ringrazio per l'attenzione che vorrete dedicare alla presente relazione, con l'auspicio che questa possa ricevere la più ampia adesione in sede assembleare.

Michela Patrizia Giangualano
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 rispettare l'ambiente e di tutelare i luoghi in cui opera e le persone che lavorano per l'azienda e per la sua filiera produttiva.

Negli ultimi anni la strategia di sostenibilità è stata ulteriormente consolidata per far fronte alle esigenze dei vari *stakeholder*. Il forte focus sulle dimensioni ESG (*Environment, Social, Governance*) è ben delineato nel Piano di Sostenibilità, disponibile nella sezione https://sustainability.ferragamo.com/ del sito della società i cui KPI sono stati oggetto di aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 dicembre 2024, 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.

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 gli obiettivi strategici della Società.

La strategia di sostenibilità di Salvatore Ferragamo si riflette chiaramente nell'individuazione degli indicatori utilizzati nei sistemi di incentivazione a breve e lungo termine per il *Management*. Questi indicatori garantiscono un solido legame tra la strategia aziendale, la sostenibilità e la remunerazione dei dipendenti.

In particolare, nel piano di incentivazione a breve termine e nel piano di incentivazione a lungo termine, sono inclusi obiettivi finanziari chiave come le Product Net Sales, l'EBIT Adjusted[1], il Cash Flow e l'EBITDA. Nello specifico:

- Le Product Net Sales rappresentano una misura della capacità di Salvatore Ferragamo di raggiungere obiettivi di crescita, riflettendo la performance dell'azienda nel generare vendite e aumentare la sua quota di mercato.
- L'EBITDA e l'EBIT Adjusted, invece, rappresentano la misura della redditività del Gruppo, evidenziando quanto sia in grado di proteggere la sua marginalità e generare profitti.
- Il Cash Flow misura la capacità di generare flussi di cassa positivi e sostenibili nel tempo e rappresenta un importante indicatore che riflette la solidità finanziaria dell'azienda e la sua capacità di gestire le risorse in modo efficiente.

L'inclusione di questi indicatori finanziari nei piani di incentivazione sottolinea l'impegno della Società nel perseguire una strategia sostenibile e nel premiare il *Management* e i dipendenti per il raggiungimento di obiettivi finanziari chiave fissati in linea con i valori di budget annuale e le ambizioni di crescita del Gruppo.

Un altro pilastro fondamentale della strategia è rappresentato dal focus sui temi ESG il cui peso per il piano di incentivazione 2025 è stato aumentato a riprova del commitment della società per la creazione di valore anche non strettamente economico. Ferragamo crede fermamente nell'investimento in materiali innovativi, nel coinvolgimento con la comunità e il territorio, e nel rispetto dell'ambiente e delle persone. Questi valori, trasmessi dal fondatore, sono essenziali non solo per il successo aziendale, ma anche per il benessere di tutti gli *stakeholder*. Un chiaro segno di questo impegno è il miglioramento del rating Climate Change 2024 da parte di CDP Climate, che colloca la società nel gruppo "leadership" e la classificazione come terza società in Italia rispetto alle emissioni di Co2 nel settore nella classifica

1 Ovvero EBIT al netto degli effetti dell'impairment test FY 2024 & 2025.

Statista's Most Climate Conscious Companies, testimoniando la determinazione della Società nel promuovere la diffusione della cultura della sostenibilità in ogni aspetto della propria catena di valore. Questo risultato è altresì la prova tangibile dell'attenzione che Ferragamo dedica alla caratterizzazione e alla riduzione delle emissioni di gas serra, nonché alla trasparenza del processo di rendicontazione.

Nel piano di incentivazione a breve termine, sono presenti tre metriche riferite a: utilizzo di materiali sostenibili, roadmap di azzeramento della distruzione e avanzamento nella comunicazione della sostenibilità non solo sotto il profilo della buona *governance* societaria ma anche al cliente finale per un coinvolgimento di tutta la catena del valore nella *roadmap* perseguita dalla società.

Inoltre, con riferimento al terzo ciclo di assegnazione del Piano LTI, sono stati individuati i seguenti obiettivi che vertono sulla sfera Social e Governance:

- sono previste metriche per ridurre la Carbon Intensity della società, in linea con il piano Net Zero;
- è stato confermato l'obiettivo di migliorare l'*engagement* dei dipendenti tramite una misurazione a livello globale che la società effettuerà annualmente, alternando *full survey* a *pulse survey* sui temi più critici di anno in anno;
- è stato confermato l'impegno nella riduzione dell'Adjusted Gender Pay Gap, in linea con il piano di azzeramento al 2030 e la riduzione dello 0,5% YoY.

Nella tabella sottostante si fornisce la rappresentazione di come gli obiettivi e i meccanismi dei piani di incentivazione variabile di breve periodo e di lungo periodo agiscono su alcune delle dimensioni della strategia di Salvatore Ferragamo:

PILLAR STRATEGICI	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE PERIODO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO PERIODO
«FINANCIAL AMBITION»	✓ • Product Net Sales • EBIT Adjusted	✓ • Product Net Sales come media % rispetto alle revenues • EBITDA Cumulato • Cash Flow Cumulato
«ESG FOCUS»	✓ • Utilizzo Materiali Sostenibili • Zero destruction roadmap • Comunicazione della sostenibilità (KPI Rating S&P)	✓ • Riduzione Carbon Intensity
«FAST-FORWARD ORGANIZATION»		✓ • People Engagement • Riduzione dell'Adjusted Gender Pay Gap

2 LE PERSONE DI FERRAGAMO E LA POLITICA RETRIBUTIVA

Il Gruppo è composto da professionisti altamente motivati che, giorno dopo giorno, dimostrano una profonda passione e dedizione per il proprio lavoro. Questa attitudine non solo contribuisce a creare un ambiente di lavoro stimolante e collaborativo, ma rende anche la valorizzazione delle risorse umane una priorità fondamentale per l'azienda.

Il Gruppo si impegna attivamente ad attrarre nuovi talenti, riconoscendo l'importanza di un capitale umano di qualità per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici e di sostenibilità nel lungo periodo. Attraverso un processo di selezione attento e mirato, si cerca di individuare professionisti che non solo possiedano le competenze tecniche necessarie, ma che condividano anche i valori e la visione del Brand.

Inoltre, la Società si distingue per il suo forte impegno nel riconoscere e premiare i meriti di coloro che, con passione e dedizione, contribuiscono al successo collettivo. Questo si traduce in sistemi di valutazione delle *performance* che non solo celebra i risultati raggiunti (*WHAT*) ma anche come gli stessi sono stati raggiunti (*HOW*) creando opportunità di crescita, sviluppo professionale e miglioramento continuo.

In particolare, grazie ad una revisione del Performance Management, a partire dal 2025 sono stati affinati gli strumenti esistenti, sulla base di due cluster di popolazione:

- La popolazione degli Headquarters, non operanti nel Retail, è tipicamente parte del piano STI, come descritto al paragrafo 7.1 della presente Relazione o di premi di risultato collettivi. Questo approccio delinea una profonda coerenza nella struttura di incentivazione, orientando tutte le risorse, dai ruoli apicali a quelli professionali, al conseguimento delle medesime priorità strategiche del Gruppo (*WHAT*). A valle della misurazione dei KPI assegnati ai beneficiari per l'anno, viene condotta la c.d. Talent review che misura la performance in un senso più ampio e tenuto conto anche dei valori del Culture Blueprint della società (*HOW*) oltre che il potenziale delle risorse. Questo approccio di valutazione olistico consente la definizione di piani di sviluppo, successione, formazione e funge da base per il processo di Merit review.
- La popolazione Retail è inclusa nel sistema di valutazione della *performance* denominato "Bright", che funge anche da strumento per l'erogazione dei bonus annuali e si caratterizza anch'esso per una forte coerenza delle logiche di incentivazione applicate a tutti i dipendenti. Questo sistema si basa sulla valutazione dei medesimi Success Enablers, coerenti con il Culture Blueprint, e su un insieme di obiettivi quantitativi, i cui target variano in base al negozio di appartenenza e al ruolo ricoperto. Per alcuni ruoli manageriali di tale cluster vengono realizzate le Talent Review al fine di misurare anche il potenziale e le opportunità di sviluppo più adeguate ai talenti individuati.

In questo contesto, il *feedback* e gli incontri individuali tra responsabili e collaboratori rivestono un'importanza cruciale. Queste pratiche sono considerate fondamentali per promuovere lo sviluppo professionale e personale dei dipendenti, offrendo loro l'opportunità di ricevere *feedback* costruttivi, identificare aree di miglioramento e ottenere il supporto necessario per raggiungere i propri obiettivi. Ferragamo attribuisce grande valore alla valutazione della performance individuale ed in tal senso nel 2024, circa il 99% dei dipendenti ha ricevuto tale valutazione attraverso processi strutturati e radicati nella cultura aziendale.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione si configura come uno strumento efficace per valorizzare le persone, sostenere lo sviluppo individuale e promuovere una cultura aziendale in linea al Culture Blueprint. La strategia retributiva di Ferragamo è concepita per premiare il contributo individuale, favorire la crescita professionale e incentivare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo coerenza ed equità all'interno dell'organizzazione.

Con riferimento alla parte fissa della retribuzione, vengono condotte indagini sia a livello locale che di Headquarter, al fine di garantire una retribuzione competitiva rispetto al mercato di riferimento. Attraverso un'analisi approfondita dei dati provenienti da un'ampia gamma di aziende e categorie professionali, Ferragamo assicura che la retribuzione dei propri dipendenti sia equa e allineata alle dinamiche di mercato.

Infine, la componente variabile di lungo periodo, come descritta al paragrafo 7.2 della presente Relazione, è dedicata alle risorse chiave del Gruppo e incentiva tutti i partecipanti al raggiungimento delle medesime priorità strategiche, contribuendo al successo sostenibile nel medio-lungo termine e rafforzando la *retention* di tali risorse chiave.

L'impianto retributivo nel suo complesso è quindi orientato a garantire un allineamento e una coesione interna all'organizzazione, promuovendo una cultura di collaborazione e di successo condiviso.

3 DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION & BELONGING – DEI&B

La promozione delle pari opportunità è un altro pilastro fondamentale della filosofia aziendale di Ferragamo. Attraverso nuovi standard di eccellenza, l'azienda si impegna a garantire un ambiente inclusivo, dove ogni individuo ha accesso alle stesse opportunità di crescita e sviluppo, indipendentemente dal proprio *background*. Questo approccio non solo arricchisce la cultura aziendale, ma favorisce anche l'innovazione e la creatività, elementi essenziali per affrontare le sfide del mercato.

Per promuovere la diversità e l'inclusione, è in fase di attuazione un percorso di *cultural change* focalizzato sulla diversità, l'equità, l'inclusione e il senso di appartenenza (DEI&B). Attraverso percorsi formativi e attività specifiche, inseriti all'interno di una strategia DEI&B dedicata, il Gruppo mira ad accrescere la consapevolezza del valore della diversità e dell'inclusione nel modello di *business*. Sono stati in tal senso istituiti gli Employee Resource Groups (ERG) in ogni *Region*, con focus iniziale su tematiche di genere, diversità generazionale e inclusione, promuovendo un dialogo costruttivo tra dipendenti e management e misurato *l'engagement* tramite una *survey* con Great Place to Work che ha visto l'88% dei dipendenti rispondere al questionario i cui *feedback* sono divenuti la base per la definizione di *action plan* mirati. Dal 2025 al 2027, l'ambito degli ERG verrà ampliato per includere altre dimensioni della diversità, come LGBTQI+ e disabilità, rafforzando ulteriormente il senso di appartenenza e inclusione. In parallelo, nel 2024, sono state avviate nuove iniziative per il benessere mentale e fisico attraverso il coinvolgimento degli ERG. Dal 2025 al 2027 queste iniziative verranno adattate e perfezionate sulla base dei *feedback* raccolti e dei risultati ottenuti, garantendo un miglioramento continuo delle politiche di *well-being* per tutti i dipendenti.

Ed è proprio all'interno di queste iniziative nel campo della DEI&B che nel 2023 è stato redatto il "Manifesto" e sono stati definiti obiettivi concreti per valutare i progressi nell'agenda ESG.

Uno degli indicatori chiave nell'avanzamento in tale agenda si riferisce alla riduzione del Gender Pay Gap. A questo proposito, nel 2023 era stato deciso di introdurre all'interno della scheda obiettivi del primo

ciclo di assegnazione del piano LTI 2023-2025 un obiettivo di misurazione del *pay gap* nelle tre principali geografie in cui il Gruppo opera.
Come prova della forte attenzione su questa tematica, la Società ha avviato per tutte le realtà del Gruppo un progetto di analisi, monitoraggio e sviluppo di piani di mitigazione del Gender Pay Gap, con l'obiettivo primario di ridurre il divario retributivo di genere in modo significativo entro il 2026 e di eliminarlo entro il 2030.
Il progetto ha previsto una prima fase di calcolo dell'Unadjusted Gender Pay Gap, ovvero la differenza media e mediana delle retribuzioni tra uomini e donne. L'analisi è stata condotta sia sulla retribuzione fissa sia sulla retribuzione monetaria totale, che include il variabile a target. È stata inoltre esaminata la distribuzione di uomini e donne nei diversi quartili e per categoria di lavoratori, fornendo informazioni dettagliate per *Region*, Paese e ruolo. I risultati dell'Unadjusted Pay Gap sono stati resi disponibili al Management tramite il sistema di reportistica e dashboard aziendale, permettendo così di acquisire una maggiore consapevolezza riguardo alla composizione della forza lavoro e alla sua diversità, nonché alle implicazioni relative al divario retributivo.
La seconda fase ha comportato un approfondimento delle analisi per raggiungere un maggiore livello di accuratezza nel calcolo del *pay gap*. È stato, infatti, sviluppato internamente un indicatore Adjusted che misura il Gender Pay Gap in termini di "Equal Role", adeguando il *gap* in base al "peso del ruolo". Questa fase ha permesso di definire un primo elemento di rettifica sull'Unadjusted Gender Pay Gap, costituendo un passo significativo verso un calcolo ancora più preciso che consideri tutti i fattori legittimi di differenziazione delle retribuzioni.
Nel 2024 si è giunti così allo sviluppo del calcolo e dunque alla determinazione dell'Adjusted Gender Pay Gap, il quale, oltre a tenere conto del peso del ruolo, integra, attraverso un modello di regressione lineare, tutti gli altri elementi oggettivi che spiegano le differenze nei compensi. Tra questi si annoverano il paese di riferimento, l'esperienza professionale, l'anzianità lavorativa presso l'azienda, la struttura organizzativa di appartenenza, la linea di reporting e i risultati di performance. Il progetto ha messo in evidenza un Adjusted Pay Gap calcolato sulla Total Cash Target al 31.12.2023 a livello di Gruppo, pari al 2,9%, a testimonianza dell'impegno di Ferragamo nel garantire l'equità di genere. I fattori legittimi e l'analisi di regressione lineare sono stati sottoposti, insieme alla strategia sul tema, a Universal Fair Pay Check.
Tale ente, terzo e indipendente, ha certificato la Società come Fair Pay Analyst, e inserito la stessa nei Fair Pay Circle, *meeting* in cui aziende da diversi settori e geografie discutono su *best-practice* e strategie per azzerare i *gap* retributivi.

Tale Adjusted Gender Pay Gap verrà ricalcolato annualmente per misurare l'effettivo miglioramento in linea con la *roadmap* della società a valle della chiusura del ciclo di *performance* (parte dei c.d. elementi oggettivi di rettifica del dato).

A seguito dei risultati delle analisi e con l'intento di rafforzare ulteriormente l'impegno della società nel colmare i divari retributivi di genere, è stato elaborato un piano per l'azzeramento del Gender Pay Gap. Questo piano adotta un approccio olistico, mirato a rendere più equi e neutrali dal punto di vista retributivo tutti i processi legati alla gestione delle risorse umane, contribuendo al contempo a rafforzare una cultura della diversità. Tale piano si sviluppa su tre pilastri:

(i) Equal Pay Process: comprensione di come gli attuali processi retributivi possono contribuire a generare disparità salariali. Tra le iniziative già in corso si annovera l'implementazione di analisi e monitoraggio in tempo reale della distribuzione della forza lavoro e del Gender Pay Gap, sia Unadjusted che Adjusted, al fine di individuare possibili *outlier*. Inoltre, si prevede di allargare a tutto il Gruppo il confronto con il mercato esterno per la definizione delle offerte retributive ai candidati;

(ii) Pay for Performance e Career: ridisegno e aggiornamento dei processi retributivi, orientandoli a un maggiore allineamento alla logica del "Pay for performance". Questo implica l'introduzione di processi di revisione salariale basati sul merito che siano anche collegati al *ranking* dei talenti, ai processi di *succession planning*, alla progressione di carriera, al profilo della forza lavoro e alle analisi di segregazione occupazionale. Tra le iniziative già implementate e in continuo aggiornamento, si evidenziano le attività di pesatura dei ruoli e la relativa digitalizzazione, che permettono di considerare, oltre alla performance, il Job Weight come fattore determinante nella definizione delle retribuzioni, assicurando una distribuzione equa in base al valore e alle responsabilità di ciascuna posizione. Inoltre, è prevista nel prossimo biennio l'implementazione di un progetto chiamato "Compensation 2.0", che prevede la digitalizzazione delle curve salariali per gestire la progressione retributiva in modo efficace e neutrale rispetto al genere;

(iii) Diversity, Equity, Inclusion & Belonging: rafforzare la cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione in tutti i processi HR e aumentare la rappresentanza femminile in posizioni di vertice. Tra le iniziative già in corso si annovera l'introduzione nei processi di revisione salariale di un focus particolare sull'azzeramento del Gender Pay Gap e il conseguimento della certificazione Fair Pay di cui sopra. Inoltre, in virtù dell'impegno della Società verso l'equità e la trasparenza, è in corso il processo per ottenere la certificazione Uni-PdR 125/224, che Ferragamo conta di ottenere nel 2025. Infatti, la Società ha integrato la filosofia del "Pay for performance" nei processi di Talent Review, Success Planning e Talent Ranking, e ha concentrato le revisioni salariali sulla riduzione delle disparità retributive esistenti. Infine, Ferragamo per il prossimo biennio implementerà processi di Recruiting che prevedono la creazione di una *short list* per garantire una maggiore rappresentanza femminile a tutti i livelli.

Le iniziative sopra descritte rientrano in una più ampia strategia DEI&B di Gruppo, monitorata tramite KPIs ad *hoc*:

- promozione di maggiore equità, diversità e rappresentatività di genere: introduzione di processi e politiche eque (Group Recruitment Policy, Group Inclusion Policy, Balanced Succession Planning) e obiettivi di rappresentatività di genere, in particolare a livello manageriale;

- creazione di un'organizzazione inclusiva e promozione di un senso di responsabilità condivisa rispetto ai risultati legati a DEI&B: introduzione di obiettivi sui risultati dell'*engagement survey*, programmi di volontariato, partecipazione a Employee Resource Group, *coaching* e pratiche di *flexible working*.

QUADRO DI SINTESI DEI PRINCIPALI ELEMENTI RETRIBUTIVI DELLA POLITICA 2025

La Politica sulla Remunerazione di seguito rappresentata fa riferimento ai compensi previsti per gli Amministratori relativi al triennio 2024-2026, validi fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che avverrà con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2026.

Si precisa che la tabella seguente riporta gli elementi di politica retributiva previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 6 marzo 2025.

Come comunicato al mercato in data 3 febbraio 2025, a seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra la Società e il dottor Marco Gobbetti, si procederà all'identificazione di una nuova figura di vertice attraverso un processo di selezione accurato e rigoroso, in linea con l'impegno del Gruppo a garantire una *governance* aziendale solida e responsabile. Il relativo pacchetto retributivo sarà determinato in coerenza con quanto previsto dalla normativa applicabile e dalla presente relazione, tenendo in debita considerazione i dati di mercato, le specifiche del ruolo, la *seniority* e la necessità di attrarre un talento di alto livello, al fine di garantire una transizione efficace in un periodo di significativa evoluzione per Ferragamo. Lo stesso processo è stato seguito per la determinazione dei compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione con effetti a decorrere dal 6 marzo (data di conferimento delle deleghe), subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea, legati alle deleghe che sono state conferite come comunicato al mercato in data 6 marzo nel c.d. periodo di transizione, per alcuni Consiglieri di Amministrazione. In particolare:
- Per i compensi inerenti al ruolo di Presidente esecutivo e Vice Presidente è stato analizzato un *panel* di società quotate sia italiane che internazionali, con particolare attenzione per il ruolo di Presidente esecutivo alle aziende operanti nel settore del lusso dove tale ruolo è diffuso;
- Per le deleghe conferite a due Consiglieri di Amministrazione (il Chief Product Officer e l'Head of Support Functions) è stato analizzato un *benchmark ad-hoc* realizzato da una società esterna e indipendente su un *panel* di società di settore per ruoli comparabili.

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 *benchmark* retributivi di mercato e periodicamente valutata anche in relazione alle politiche di *pay mix*. In caso di conferimento di deleghe a Consiglieri di Amministrazione, la società potrà definire, nel rispetto della normativa applicabile, compensi adeguati allo scopo delle stesse in linea con il mercato e seguendo il processo di approvazione dei competenti organi come fatto per il c.d. periodo di transizione. I compensi qui illustrati. ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. e/o come RAL per Presidente, Chief Product Officer e Head of Support Functions sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione con effetti a decorrere dal 6 marzo (data di conferimento delle deleghe),	PRESIDENTE ESECUTIVO €800.000 annui lordi di cui: - €750.000 quale 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.

subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea.
Per la Vice Presidente la remunerazione fissa non è stata modificata rispetto a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2024.

- €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 in carica fino al 6 marzo 2025, come da comunicato stampa del 3 febbraio 2025 (dottor Marco Gobbetti)
€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 commi 1 e 3 c.c.

EVENTUALE AD-DG DI NUOVA NOMINA
Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che potrà essere nominato, oltre ai compensi in conformità a quanto previsto dall'articolo 2389, commi 1 e 3, del Codice civile, al momento della nomina saranno determinati i compensi relativi alla posizione in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti.

AMMINISTRATORI CON DELEGA
Chief Product Officer
- €500.000 come Retribuzione Annua Lorda a fronte dello svolgimento delle mansioni come Dirigente della Società
- €80.000 a fronte dell'esercizio della carica e della delega ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.
- €50.000 per la carica di Amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.

Head of Support Functions
- €1.080.000 a fronte dell'esercizio della carica e della delega ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c., subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione
- €50.000 per la carica di Amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.

DIRIGENTI STRATEGICI
Retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate, ai dati di mercato per ruoli comparabili e a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO

SHORT TERM INCENTIVE 2025

Incentiva il raggiungimento degli obiettivi di *business* e di sostenibilità annuali definiti in coerenza con la strategia della società ed il Budget

CARATTERISTICHE DEL PIANO

- Il piano è caratterizzato da una coerenza negli obiettivi assegnati a tutti i beneficiari, dimostrando così un approccio unificato e condiviso.
- La Scorecard di piano prevede un bilanciamento tra obiettivi economico-finanziari e ESG.
- Tre obiettivi sono stati identificati come priorità strategiche, rappresentati da Product Net Sales, EBIT Adjusted 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 50%, a seconda del tipo e livello di responsabilità dei beneficiari (per i beneficiari di *Region*, inclusi i Regional CEO/MD gli obiettivi di Product Net Sales ed EBIT Adjusted sono in parte inerenti ai risultati della regione di riferimento).
- Gli obiettivi prevedono curve di incentivazione indipendenti, sulla base delle quali è determinato un incentivo maturato che varia in un range dallo 0% dell'incentivo target, in corrispondenza di un livello "soglia" di *performance*, al 150% dell'incentivo target, in corrispondenza del raggiungimento di un livello massimo di *performance*.
- Il sistema prevede inoltre un meccanismo di Moltiplicatore legato alla performance finanziaria del Gruppo che ha l'obiettivo di garantire una maggiore sostenibilità finanziaria del piano e una maggiore aderenza rispetto alla sostenibilità del Gruppo. Nello specifico, si prevede una riduzione fino a un massimo del 75% del bonus nel caso in cui l'EBIT Adjusted sia inferiore rispetto al budget. In caso di una performance significativa, sia con riferimento alle Net Sales che all'EBIT Adjusted di Gruppo, il sistema riconosce fino a un +20% del bonus.
- Il piano è soggetto a clausole di *Malus* e *Claw-back*.

OBIETTIVI STI 2025 PRESIDENTE ESECUTIVO, VICE PRESIDENTE ed HEAD OF SUPPORT FUNCTIONS

1. Product Net Sales di Gruppo – peso 40%
2. EBIT Adjusted di Gruppo – peso 40%
3. Obiettivo ESG a livello di Gruppo che si compone di tre metriche riferite alla sfera ambientale – peso 20%

Oltre all'applicazione del c.d. Moltiplicatore.

PRESIDENTE ESECUTIVO

€400.000 lordi a target, deliberati dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea.
L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 180% dell'incentivo target, come azione combinata del risultato massimo della Scorecard individuale (fino a 150%) e del moltiplicatore legato alla *performance* finanziaria (fino a +20%).

VICE PRESIDENTE

€70.000 lordi a target, deliberati dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea.
L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 180% dell'incentivo target, come azione combinata del risultato massimo della Scorecard individuale (fino a 150%) e del Moltiplicatore legato alla *performance* finanziaria (fino a +20%).

EVENTUALE AD-DG DI NUOVA NOMINA

In linea generale, il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale potrà essere incluso tra i beneficiari del piano STI del Gruppo. La Società si riserva comunque la facoltà di sviluppare un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti.

AMMINISTRATORI CON DELEGA

Chief Product Officer
€243.600 lordi a target - 42% a target dei compensi (escluso il compenso ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.) di cui la parte pro quota afferente al 42% ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. deliberati dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea.

Head of Support Functions
€216.000 lordi a target - 20% a target dei compensi (escluso il compenso ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.), deliberati dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea.

L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 180% dell'incentivo target, come azione combinata del risultato massimo della Scorecard individuale (fino a 150%) e del Moltiplicatore legato alla *performance* finanziaria (fino a +20%).

OBIETTIVI STI 2025 DIRIGENTI STRATEGICI (incluso il Chief Product Officer)

1) Product Net Sales di Gruppo – peso 30%
2) EBIT Adjusted di Gruppo – peso 30%
3) Obiettivo ESG a livello di Gruppo che si compone di tre metriche riferite alla sfera ambientale – peso 10%
4) Altri obiettivi strategici legati alla funzione di appartenenza – peso 30%

Oltre all'applicazione del c.d. Moltiplicatore.

DIRIGENTI STRATEGICI

Incentivo target medio pari al 41,3% della remunerazione fissa.

L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 180% dell'incentivo target, come azione combinata del risultato massimo della Scorecard individuale (fino a 150%) e del Moltiplicatore legato alla *performance* finanziaria (fino a +20%).

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO

PIANO PERFORMANCE E RESTRICTED SHARES 2023-2025 (PIANO LTI) – 3° CICLO DI ASSEGNAZIONE 2025-2027

La remunerazione variabile di lungo periodo è finalizzata a:

1. Promuovere il perseguimento del successo sostenibile nel lungo periodo, attraverso il raggiungimento di obiettivi di *performance* consolidati del Gruppo
2. Assicurare la *retention* delle persone chiave di Ferragamo

DESCRIZIONE DEL PIANO

Il Piano, approvato dall'Assemblea del 26 aprile 2023, prevede per i Dirigenti Strategici e selezionate risorse chiave di Ferragamo tre cicli di assegnazione 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 *Claw-back*.

OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* RELATIVI ALLE *PERFORMANCE SHARE UNIT* – 3° CICLO 2025-2027

Per il terzo ciclo di assegnazione, gli indicatori di *performance* sono suddivisi tra obiettivi di natura economico-finanziaria consolidati del Gruppo (peso complessivo dell'80%), e indicatori ESG (peso complessivo del 20%):

1) Product Net Sales (media della crescita % in relazione ai ricavi) (30%);

PRESIDENTE ESECUTIVO e VICE PRESIDENTE

Attualmente, il piano di incentivazione in vigore non prevede, tra i relativi beneficiari, il Presidente Esecutivo e il Vice Presidente.

La Società si riserva dato il c.d. periodo di transizione, la facoltà di considerare l'inclusione del Presidente Esecutivo e del Vice Presidente all'interno del 3° ciclo dello schema di incentivazione destinato ai Dirigenti Strategici e ad altri ruoli chiave, oppure di sviluppare, per tali figure, un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

EVENTUALE AD-DG DI NUOVA NOMINA

Attualmente, il piano di incentivazione in vigore non prevede, tra i relativi beneficiari, il precedente Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG), in virtù del fatto che quest'ultimo era soggetto a piani di incentivazione di lungo periodo specificamente concepiti per la sua posizione.

La Società si riserva, tuttavia, la facoltà di considerare l'inclusione del nuovo AD-DG all'interno dello schema di incentivazione destinato ai Dirigenti Strategici e ad altri ruoli chiave, oppure di sviluppare, per tale

2) EBITDA Cumulato del triennio 2025-2027 (30%);
3) Cash Flow Cumulato del triennio 2025-2027 (20%);
4) Metrica ESG relativa alla riduzione della Carbon Intensity, in linea con il piano Net Zero;
5) Metrica ESG Social relativa al People Engagement: miglioramento dell'*engagement* dei dipendenti tramite una misurazione a livello globale che la società effettuerà annualmente, alternando *full survey* a *pulse survey* sui temi più critici di anno in anno;
6) Metrica ESG Social relativa al Gender Pay Gap: impegno nella riduzione dell'Adjusted Gender Pay Gap, in linea con il piano di azzeramento al 2030 e la riduzione dello 0,5% YoY.

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).

Al di sotto della soglia, identificata per ogni obiettivo economico-finanziario o ESG, l'obiettivo non eroga bonus per il peso corrispondente

PERIODO DI *VESTING E HOLDING PERIOD*

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

I Dirigenti Strategici e i beneficiari che saranno individuati dal C.d.A. tra coloro che riportano direttamente al Presidente Esecutivo ed ai Consiglieri con delega 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*).

figura, un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

AMMINISTRATORI CON DELEGA

Chief Product Officer

30% a target dei compensi all'inizio del periodo di *performance* in linea con il Regolamento del Piano

Head of Support Functions

Attualmente, il piano di incentivazione in vigore non prevede, tra i relativi beneficiari l'Head of Support Functions.

La Società si riserva la facoltà di considerare l'inclusione all'interno del 3° ciclo dello schema di incentivazione destinato ai Dirigenti Strategici e ad altri ruoli chiave, oppure di sviluppare, per tale figura, un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

DIRIGENTI STRATEGICI E ALTRI DIPENDENTI CONSIDERATI CHIAVE

Per ciascun ciclo del Piano LTI, per questo cluster di popolazione, è prevista una quota LTI *target* fino 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 alle *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 e ai Dirigenti Strategici benefici non monetari tra quelli di seguito indicati a titolo meramente esemplificativo: • casa • auto • *uniform allowance* • assistenza tributaria

		• polizza di assistenza sanitaria integrativa • polizza vita integrativa e contribuzione a fondo di previdenza integrativa. • supporto scolastico per i familiari
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 e VICE PRESIDENTE Non è previsto un accordo *ex ante* che regoli la cessazione del rapporto. AMMINISTRATORI CON DELEGA Head of Support Functions Subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione, in caso di cessazione per ipotesi di *good leaver*: (i) compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 commi 1 e 3 c.c. maturato *pro-rata temporis*; (ii) bonus STI *pro-rata temporis* ove effettivamente maturato e l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° settembre 2025 (incluso) nel corso dell'esercizio 2025 o a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026; (iii) indennità pari a (a) €270.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata in una data antecedente al 31 agosto 2025 (incluso) nel corso dell'esercizio 2025 o in una data antecedente al 30 giugno 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026 o (b) a €375.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° settembre 2025 (incluso) nel corso dell'esercizio 2025 o a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026. DIRIGENTI STRATEGICI Non è previsto un accordo *ex ante* che regoli la cessazione del rapporto per i Dirigenti Strategici, di conseguenza si applicano le norme di riferimento in materia (c.d. CCNL).

SEZIONE UNO

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 Strategiche[2] (i "**Dirigenti Strategici**") e del Responsabile Internal Audit e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti dell'organo di controllo (i "**Sindaci**") 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 2024 (l'"**Esercizio**" o l'"**Esercizio 2024**") 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' Assemblea del 23 aprile 2024 sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del 2024.

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 linea con le normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Salvatore Ferragamo, con la presente Relazione, si intende garantire 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, i Dirigenti Strategici della Società e di come la stessa contribuisca, al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo.

Considerando il cambio di *leadership* e il calendario di approvazione della Relazione sulla politica retributiva, il 2025 rappresenta un anno di transizione per quanto riguarda la strategia di remunerazione

[2] 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 Product Officer (precedentemente Chief Trasformation & Sustainability Officer) e il Chief Financial Officer . La politica retributiva legata ai componenti del Consiglio di amministrazione viene descritta in paragrafi successivi.

di Ferragamo. Infatti, come da comunicato stampa pubblicato in data 3 febbraio 2025, il Consiglio di Amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A. ha comunicato che la Società e il dottor Marco Gobbetti hanno raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro e di amministrazione con effetto dalla data di approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2024, il 6 marzo 2025. Il nuovo Amministratore Delegato sarà identificato a seguito di un processo di selezione accurato e rigoroso che riflette l'impegno del Gruppo per assicurare una solida *governance* aziendale.
Con riferimento alla *governance* della Società per il periodo intercorrente tra il 6 marzo 2025 e la data di nomina di un nuovo Amministratore Delegato, i poteri esecutivi sono stati conferiti al Presidente esecutivo che ha definito una distribuzione delle deleghe e verrà supportato da un comitato consultivo di presidenza per la transizione composto da esperti con consolidata esperienza nel settore che hanno già operato con ruoli apicali all'interno della Società. I compensi per tali deleghe del Presidente e dei Consiglieri delegati, illustrati in questo documento, sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea a decorrere dal 6 marzo 2025 (data di conferimento delle deleghe) con il Supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine che ha analizzato *benchmark* di mercato realizzati su aziende del settore del lusso per ruoli comparabili.

La Politica di Remunerazione è oggetto di continua revisione e miglioramento al fine di rispondere alle indicazioni dei *proxy advisor*, degli investitori e alle prassi del mercato, garantendo un'adeguata trasparenza dell'informativa. In questo contesto, il Comitato Remunerazioni e Nomine, anche sulla base di un'attenta valutazione delle indicazioni di voto espresse dai *proxy advisor* e delle valutazioni delle agenzie di *rating*, ha ritenuto di apportare alcuni miglioramenti alla presente Relazione sulla Remunerazione.

Si evidenzia in particolare:

1. Integrazione del paragrafo sulla strategia DEI&B con il rafforzamento della sezione dedicata al Gender Pay Gap, che evidenzia l'impegno dell'azienda nella promozione dell'equità di genere e nella garanzia di pari opportunità all'interno dell'organizzazione. Questa sezione offre un'analisi approfondita della metodologia adottata e dei risultati ottenuti nella misurazione delle disparità salariali e del continuo impegno verso la loro riduzione futura;

2. Adeguamento della politica retributiva per riflettere le recenti modifiche al sistema di incentivazione variabile a breve termine, con l'obiettivo di rafforzare il principio del "Pay for performance" e di dare maggiore rilevanza alla *performance* finanziaria dell'azienda;

3. Miglioramento continuo della trasparenza su tematiche specifiche, con particolare attenzione al all'interesse crescente da parte degli investitori e dei *proxy advisor*, nonché al rafforzamento del legame tra la remunerazione e le strategie aziendali, incluse quelle relative agli aspetti ESG.

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 2025, nei termini di legge.

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 ("**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**") e le competenti strutture aziendali (in particolare, la Funzione Legal e Compliance 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, relativamente all'esercizio 2025.

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'eventuale 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 modifiche[3], 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 Remunerazioni e Nomine, costituito dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2024 e composto, alla data della presente Relazione, da tre amministratori non esecutivi e indipendenti.

Al 31 dicembre 2024 e alla data della presente Relazione, il Comitato risulta così composto: Patrizia Michela Giangualano (Presidente), Laura Donnini e Sara Ferrero.

I componenti del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, come risulta dal relativo *curriculum vitae*. Tale competenza è stata valutata adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Composizione del Comitato Remunerazioni e Nomine

Patrizia Michela Giangualano	Laura Donnini	Sara Ferrero
Presidente	Membro	Membro
Amministratore non esecutivo indipendente	Amministratore non esecutivo indipendente	Amministratore non esecutivo indipendente

[3] Salva, ovviamente la possibilità di usare la procedura di deroga (di cui al paragrafo 10 che segue)

Il Comitato, che è dotato di un proprio Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, svolge le funzioni previste dal Codice per il Comitato Nomine e per il Comitato Remunerazioni[4].

Più in particolare, il Comitato:

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, 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, 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 predisposizione della presente Relazione, la società si è avvalsa del supporto di Mercer.

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

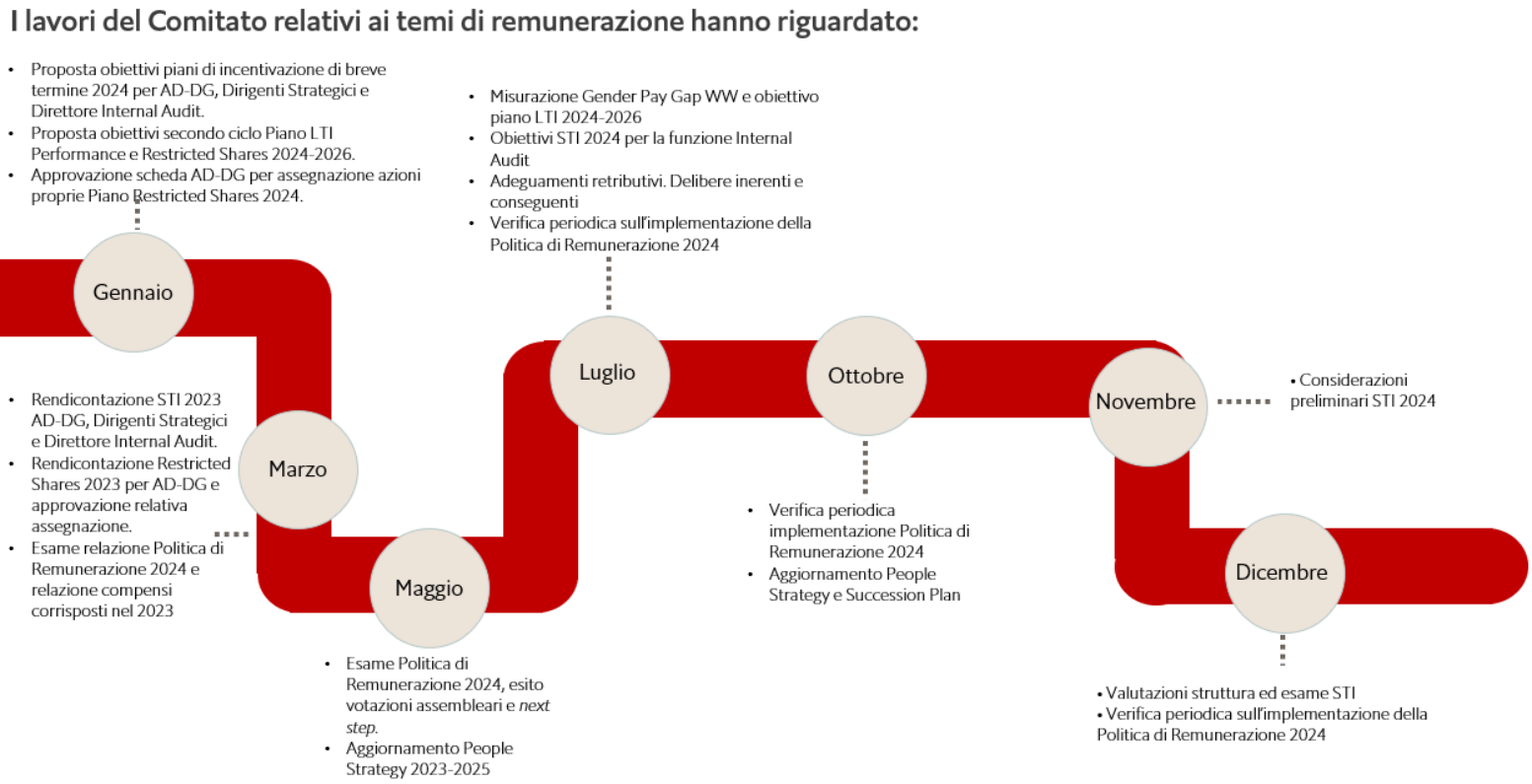
Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che la Presidente del Comitato lo ritenga opportuno. Il Comitato, comunque, si riunisce prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza. Alle riunioni del Comitato non partecipano gli Amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi. La Presidente del Comitato relaziona al Consiglio sulle attività svolte in merito ai punti all'ordine del giorno aventi ad oggetto gli argomenti sui quali il Comitato deve esprimere il proprio parere.

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. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono invitati permanenti alle riunioni del Comitato, salvo quando si discute della loro remunerazione.

Nel corso dell'Esercizio 2024, il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 9 volte, precisamente in data 22 gennaio, 1° marzo, 21 maggio, 29 luglio, 23 settembre, 10 ottobre, 12 novembre, 6 e 16 dicembre. Gli incontri hanno avuto una durata media di 90 minuti.

Nel corrente esercizio 2025, alla data di approvazione della presente Relazione, si sono svolte n. 4 riunioni.

[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.

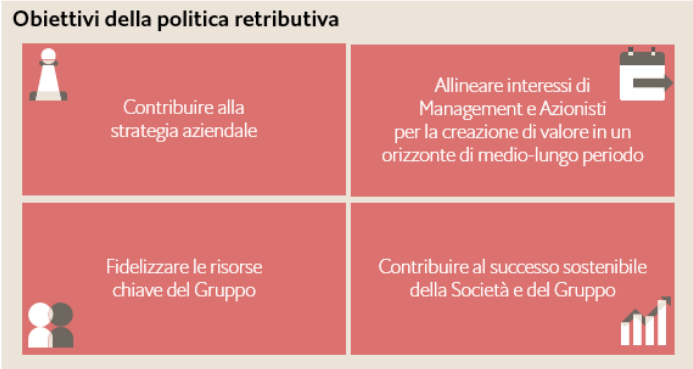


4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base

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, anche sulla base di *benchmark* elaborati, 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. Le analisi di *benchmarking* sono state condotte con riferimento a un *panel* di società quotate sia italiane che internazionali, con particolare attenzione alle aziende operanti nel settore del lusso. Questa analisi ha avuto l'obiettivo di garantire che le pratiche retributive siano competitive e allineate con le migliori prassi di mercato, permettendo di identificare le migliori strategie per attrarre e trattenere talenti, garantendo al contempo un allineamento con gli obiettivi aziendali e le aspettative degli *stakeholder*.

Con la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2025 la Società persegue i seguenti obiettivi:



In particolare, la Politica di Remunerazione è 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 componente di remunerazione fissa è calibrata in modo da essere congruente con il ruolo ricoperto, assicurando un compenso adeguato anche nel caso in cui non vengano raggiunte le condizioni necessarie per l'erogazione della parte variabile.

La remunerazione variabile è volta ad incentivare e fidelizzare il *Management*, stabilendo un legame solido tra una parte della loro retribuzione e il conseguimento di obiettivi strategici della Società. Questo approccio è attuato 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 per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici è collegata a parametri sia economico-finanziari che di altra natura, in linea con le strategie aziendali ed ai pilastri strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione, i quali comprendono anche obiettivi legati agli aspetti ESG. Tali obiettivi, sebbene con pesi percentuali differenti, sono estesi anche al resto della popolazione aziendale che beneficia dei piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance*, che determinano l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili e presentano una rilevante connessione con un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

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 di crescita del Gruppo 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) una struttura retributiva che assicuri la coerenza tra popolazioni omogenee anche *cross-geography*, promuovendo l'allineamento interno e una cultura di collaborazione e successo condiviso;

g) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto, 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 e descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica delle Remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea

Di seguito si riporta l'andamento delle votazioni assembleari relative ai contenuti riportati nella Sezione I sulla Politica in materia di Remunerazione degli ultimi 5 anni (2020-2024) che evidenzia un ampio consenso da parte degli azionisti.

Come evidenziato in premessa, il Comitato, supportato dalle strutture interne competenti, ha analizzato i risultati di voto dell'Assemblea 2024 sugli *item* retributivi e le indicazioni dagli investitori e dei *proxy advisor*.

Pur mantenendo continuità con l'anno precedente, la presente Politica di Remunerazione include le seguenti modifiche rispetto alla politica approvata nell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024:

1. Inclusione dei compensi per incarichi speciali, deliberati dal Consiglio di Amministrazione con effetti a decorrere dal 6 marzo 2025 (data di conferimento delle deleghe), subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea.

2. Aggiornamento del Piano di incentivazione a breve termine 2025 che recepisce le seguenti migliorie:

- Separazione della valutazione dei comportamenti promuovendo la logica "pay-for-performance" e la cultura del *feedback* continuo: la valutazione dei comportamenti viene svolta esclusivamente nell'ambito del processo di *performance evaluation* e non è più legata al sistema STI;

-Semplificazione delle Scorecard assegnate ai dipendenti garantendo una maggiore omogeneizzazione e una gestione più efficace del processo;

- L'inclusione degli obiettivi Regional Sales ed EBIT Adjusted tra gli obiettivi di Gruppo della Scorecard per i beneficiari a livello *Regional*;

- Aumento dei pesi assegnati agli obiettivi di Gruppo (ovvero finanziari e ESG) e conseguente riduzione dei pesi degli obiettivi individuali per allineare maggiormente le *performance* dei beneficiari al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ferragamo;

- Introduzione di un Moltiplicatore/demoltiplicatore finanziario di Gruppo al fine di garantire una maggiore sostenibilità economica del piano.

3. Identificazione degli obiettivi del 3° ciclo del Piano LTI Performance e Restricted Share, con particolare riferimento alle metriche ESG, le quali sono le seguenti:

- metrica ESG Environment relativa alla riduzione della Carbon Intensity, in linea con il piano di sostenibilità della società (ovvero il *Ratio tra emissioni di Co2 e Annual Revenue)*:

- metrica ESG Social relativa al People Engagement: miglioramento dell'*engagement* dei dipendenti tramite una misurazione a livello globale che la società effettuerà annualmente, alternando *full survey* a *pulse survey* sui temi più critici di anno in anno;

- metrica ESG Social relativa al Gender Pay Gap: impegno nella riduzione dell'Adjusted Gender Pay Gap, in linea con il piano di azzeramento al 2030 e la riduzione dello 0,5% YoY.

Nell'elaborazione degli indicatori relativi al piano STI 2025 sono state condotte analisi di *benchmarking* relative a un *panel* di aziende appartenenti agli indici FTSE MIB, Mid Cap e Small Cap, con un focus specifico su un Peer Group composto da aziende simili per settore di appartenenza, dimensioni e presenza nel Retail. Da tali analisi è emerso come le società prese a riferimento adottino per i sistemi di incentivazione di breve periodo obiettivi analoghi a quelli proposti e con specifico riferimento agli obiettivi economico finanziari, gli indicatori sarebbero principalmente legati a ricavi e altri indicatori di redditività come l'EBIT.

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

Agli Amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso 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.

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 ha fissato in €500.000 annui lordi il Compenso annuo lordo complessivo da riconoscere all'intero Consiglio di Amministrazione, con incarico al Consiglio di Amministrazione di fissare il compenso per gli incarichi speciali.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche (o di incarichi speciali) può, dunque, essere riconosciuto, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale:

a) un compenso fisso (aggiuntivo rispetto a quello determinato dall'Assemblea e rispetto ad una eventuale retribuzione da lavoro dipendente, qualora l'Amministratore Esecutivo sia anche dipendente della Società), che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Società, 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;

b) uno o più compensi variabili, stabiliti nel rispetto dei principi della presente relazione e 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 non finanziari e, ove rilevanti, anche obiettivi ESG – Enviromental, Social, Governance).

Di seguito vengono illustrati i compensi proposti dal Consiglio di Amministrazione a decorrere dal 6 marzo 2025 e soggetti all'approvazione del presente documento in Assemblea.

6.1 Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione

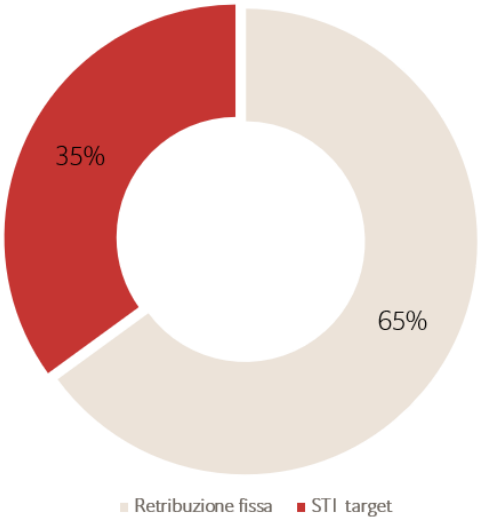
La Remunerazione Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c., è pari - con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 e subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente relazione - a €750.000 annui lordi, oltre al compenso già deliberato dall'Assemblea in data 23 aprile 2024 per la carica di Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. per un valore pari a €50.000 annui lordi.

Data l'assunzione delle deleghe da parte del Presidente a seguito della cessazione del rapporto con il dottor Marco Gobbetti, la società ha ritenuto opportuno considerare l'inclusione del Presidente Esecutivo – sempre con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 e subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione - all'interno dello schema di incentivazione in essere per i Dirigenti Strategici e altri ruoli chiave sul breve termine ovvero il Piano Short Term Incentive 2025, con un importo a target pari ad € 400.000 lordi. Il Piano e gli obiettivi di *performance* assegnati al Presidente sono descritti al paragrafo 7.1 della presente Relazione a cui si rimanda. Resta ferma la facoltà di sviluppare, per tale figura, un piano *ad hoc* sul medio-lungo termine o di includerlo nel piano del *Management* (c.d. Performance & Restricted Shares), che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

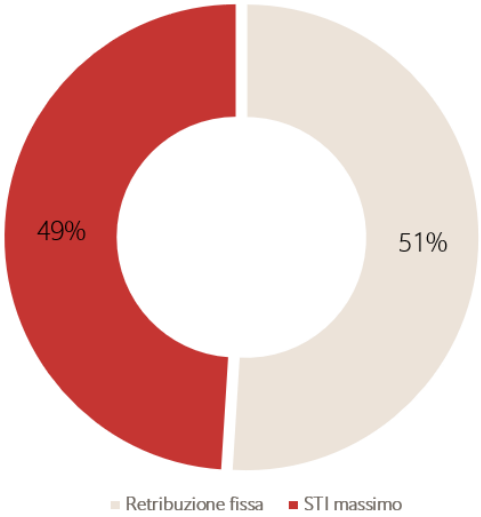
Pay mix[5] al momento della pubblicazione del presente documento:

[5] Tale pay mix non include 50.000€ come compenso ex comma 1 quale membro del board. Si ricorda che tale pay mix è soggetto a cambiamento nel caso in cui la società includesse il Presidente esecutivo come beneficiario di un piano a lungo termine.

PAY MIX TARGET PRESIDENTE ESECUTIVO



PAY MIX MASSIMO PRESIDENTE ESECUTIVO



6.2 Vice Presidente

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato in data 9 maggio 2024 l'attribuzione a favore del Vice Presidente dei seguenti compensi:

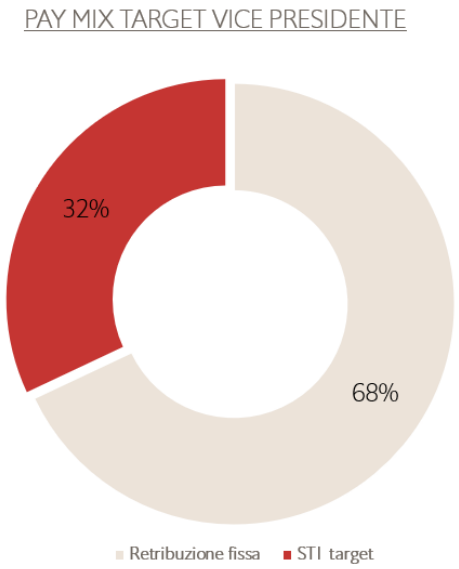
a) compenso di €100.000 annui lordi quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.;

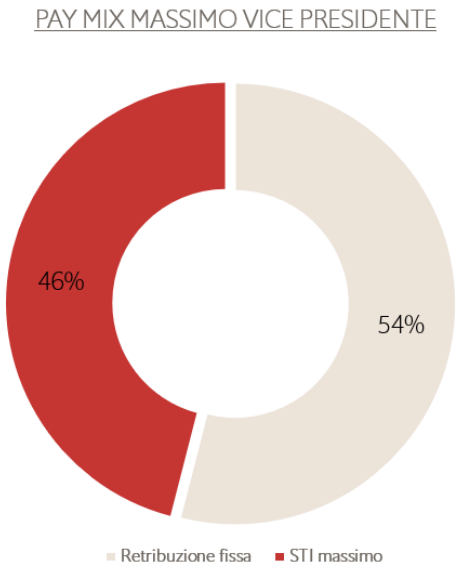
b) compenso di €50.000 annui lordi, a fronte degli incarichi assunti nelle società controllate (con impegno di quest'ultima a rinunciare ad eventuali compensi deliberati da tali società) ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.

In aggiunta ai compensi sopra descritti si aggiunge il compenso pari ad €50.000 annui lordi deliberato dall'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2024.

Data l'assunzione delle deleghe da parte del Vice Presidente a seguito della cessazione del rapporto con Marco Gobbetti, la società ha ritenuto opportuno considerare l'inclusione del Vice Presidente – con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 e subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente relazione - all'interno dello schema di incentivazione in essere per i Dirigenti Strategici e ad altri ruoli chiave sul breve termine ovvero il Piano Short Term Incentive 2025, con un importo a target pari ad €70.000 lordi. Il Piano e gli obiettivi di *performance* assegnati alla Vice Presidente sono descritti al paragrafo 7.1 della presente Relazione. Resta ferma la facoltà di sviluppare, per tale figura, un piano *ad hoc* sul medio-lungo termine o di includerlo nel piano del *Management* (c.d. Performance & Restricted Shares), che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

Pay mix[6] al momento della pubblicazione del presente documento:





6.3 Consigliere Delegato - Chief Product Officer

Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta al compenso pari ad €50.000 annui lordi deliberato dall'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2024, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato l'attribuzione con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 e subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente relazione a favore del Consigliere Delegato – Chief Product Officer dei seguenti compensi:

a) una Retribuzione Annua Lorda pari a €500.000 lordi annui a fronte dello svolgimento delle mansioni come Dirigente della Società;

b) compenso di €80.000 lordi annui, in ragione delle deleghe conferitegli il 6 marzo 2025, con decorrenza degli effetti dalla medesima data, subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea;

c) compensi variabili:

- componente variabile annuale di breve periodo (Piano STI), legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione sulla base del budget annuale, degli obiettivi strategici relativi all'anno in corso e da obiettivi ESG, come dettagliato al par. 7.1 e pari a target ad €243.600 lordi (di cui €33.600, in ragione delle deleghe conferitegli il 6 marzo 2025, subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea).

- componente variabile annuale straordinaria pari ad €120.000 lordi e connessa ad una gestione di successo del nuovo ruolo sulla base anche della valutazione di KPI delle funzioni gestite in ragione delle deleghe conferitegli il 6 marzo 2025, subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea.

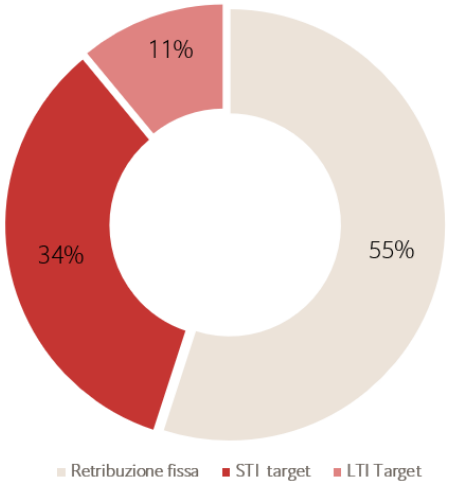
- componente variabile di medio-lungo periodo prevista nella partecipazione al Piano LTI approvato dall'Assemblea del 26 aprile 2023 che ha l'obiettivo prioritario di garantire un allineamento di interessi con gli azionisti, in un'ottica di creazione di valore e di garantire la *retention* delle figure chiave nel medio-lungo periodo. Le azioni attribuite hanno un periodo di *vesting* pari a tre anni e l'ottenimento del beneficio sarà

[6] Tale pay mix non include 50.000€ come compenso ex comma 1 quale membro del board. Si ricorda che tale pay mix è soggetto a cambiamento nel caso in cui la società includesse il Vice Presidente come beneficiario di un piano a lungo termine.

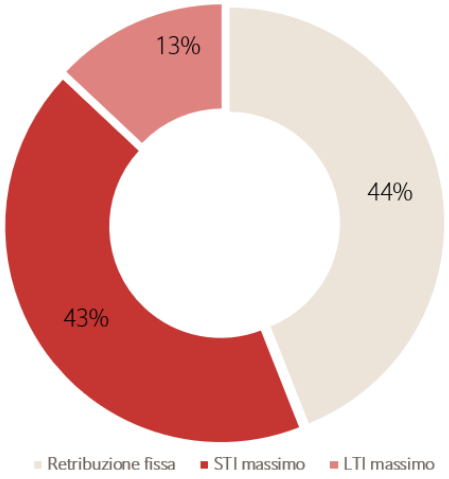
soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili, individuati dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato. Il piano LTI prevede un periodo di *lock-up* successivo all'assegnazione delle azioni pari a due anni, in linea con i principi del Codice di Corporate Governance, le *guideline* dei *proxy advisor* e le migliori prassi di mercato.

Pay mix al momento della pubblicazione del presente documento[7]:

PAY MIX TARGET CHIEF PRODUCT OFFICER



PAY MIX MASSIMO CHIEF PRODUCT OFFICER



6.4 Consigliere Delegato – Head of Support Functions

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato l'attribuzione, in aggiunta al compenso di €50.000 in qualità di Amministratore deliberato in data 23 aprile 2024, – con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 e subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione – a favore del Consigliere delegato – *Head of Support Functions* dei seguenti compensi:

a) compenso di €1.080.000 annui lordi in ragione delle deleghe conferitegli il 6 marzo 2025, con decorrenza degli effetti di queste ultime dalla medesima data, subordinatamente all'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea;

b) compensi variabili:

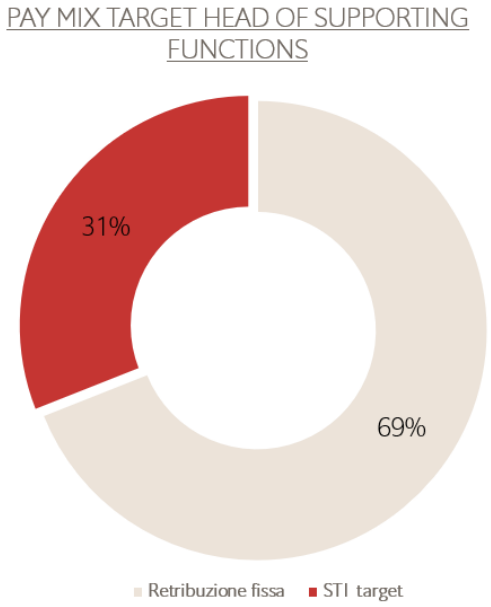
- subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione, componente variabile annuale di breve periodo (Piano STI), legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione sulla base del budget annuale, degli obiettivi strategici relativi all'anno in corso, segnatamente Product Net Sales di Gruppo ed EBIT Adjusted di Gruppo, nonché obiettivi ESG, oltre all'applicazione del Moltiplicatore basato sulle performance economico-finanziarie di Gruppo come dettagliato al par. 7 e pari a target ad €216.000 lordi.

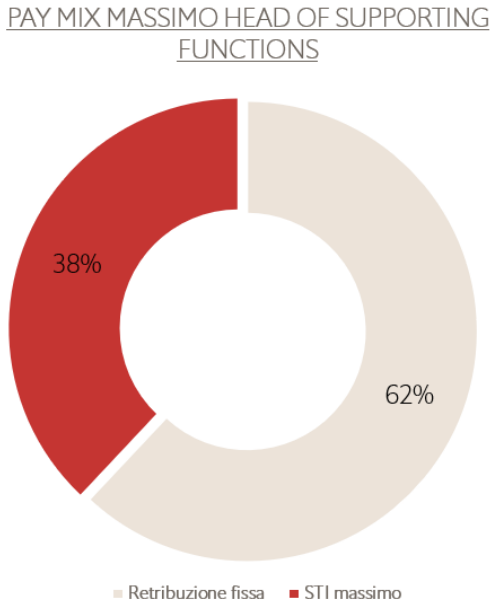
- componente variabile di medio-lungo periodo attualmente non prevista tuttavia la società si riserva la facoltà di considerare l'inclusione del Consigliere Delegato all'interno degli schemi di incentivazione in essere per i Dirigenti Strategici e ad altri ruoli chiave, oppure di sviluppare, per tale figura, un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

[7] Non tiene conto del compenso ai sensi del 1 comma ed include la componente variabile annuale straordinaria.

- erogazione straordinaria pari ad €270.000 lordi deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2025 e subordinata all'approvazione di tale documento, per riconoscere le attività straordinarie svolte nella gestione della transizione precedente all'assegnazione delle deleghe e non oggetto del contratto di consulenza stipulato tra le parti e approvato dall'Assemblea degli azionisti.

Pay mix[8] al momento della pubblicazione del presente documento:





6.5 Amministratore Delegato e Direttore Generale

In data 3 febbraio 2025 Marco Gobbetti ha raggiunto con la Società un accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro e di amministrazione con effetto dalla data di approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2024, il 6 marzo 2025.

Come già comunicato al mercato, l'accordo prevede - oltre all'erogazione della retribuzione e dell'emolumento fisso sino alla data di cessazione e al mantenimento di taluni *fringe benefit* sino al 31 dicembre 2025 - il riconoscimento, entro 30 giorni dalla cessazione dei rapporti, dell'importo di complessivi €4.450.000 lordi a fronte della cessazione del rapporto di lavoro e €50.000 lordi a fronte delle rinunce prestate dal manager rispetto all'esecuzione e cessazione dei rapporti intercorsi, fra cui, in particolare, la rinuncia ai bonus STI 2024, Restricted Shares 2024 e del c.d. LTI "Special award" 2022-2026.

Si specifica che la relativa remunerazione fissa del dottor Gobbetti, che verrà corrisposta *pro-rata* sino al 6 marzo 2025, è costituita dalle seguenti componenti:

a) una Retribuzione Annua Lorda pari a €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 €120.000.

Poiché al momento dell'approvazione della presente relazione, il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale non è stato ancora identificato, il relativo pacchetto retributivo sarà determinato tenendo in debita considerazione i dati di mercato, le specifiche del ruolo, la *seniority* e la necessità di attrarre un talento di alto livello, al fine di garantire una transizione efficace in un periodo di significativa evoluzione per Ferragamo.

[8] Non tiene conto del compenso ai sensi del 1 comma ed include nei compensi variabili l'erogazione straordinaria.

6.6 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 €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.

Il compenso spettante agli Amministratori non esecutivi è stato definito sulla base di analisi di *benchmarking* riferite a un *panel* di società appartenenti all'indice FTSE MIB e con un ulteriore focus sul settore lusso.

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. Il compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

I compensi attualmente riconosciuti sono:

Comitato Controllo e Rischi	
Presidente	Euro 30.000
Membro	Euro 22.000

Comitato Remunerazioni e Nomine	
Presidente	Euro 25.000
Membro	Euro 20.000

Per la partecipazione al Comitato "strategie" viene inoltre erogato un compenso pari a €20.000 annui lordi.

6.7 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 ha determinato un compenso pari a €48.000 lordi, per ciascun sindaco effettivo, e un compenso pari a €64.000 lordi, per il Presidente del Collegio Sindacale.

Inoltre, al Collegio Sindacale è stato attribuito anche il ruolo di Organismo di Vigilanza. Per tale incarico, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un compenso pari a:

- per il presidente dell'Organismo di Vigilanza un emolumento pari a €15.000;
- per i componenti dell'Organismo di Vigilanza un emolumento pari a €12.000.

sino alla scadenza dell'incarico. Tale compenso è risultato in linea con le prassi di mercato.

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

La remunerazione dei **Dirigenti Strategici della società** è composta in linea generale:

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 annuale[9];

b) eventuali compensi fissi per la nomina a Consiglieri di Amministrazione o per deleghe specifiche (come nel caso del dirigente preposto o del Chief Product Officer) in linea con quanto illustrato nella presente Politica di Remunerazione;

c) da una componente variabile ripartita come segue (come meglio dettagliato nel paragrafo 7):

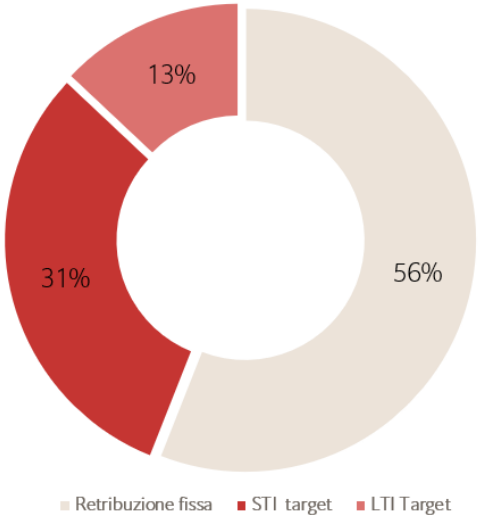
- componente variabile annuale di breve periodo (Piano STI), legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione sulla base del budget annuale, degli obiettivi strategici relativi all'anno in corso e da obiettivi ESG. La proposta è formulata dal Presidente Esecutivo, eventuale Amministratore Delegato e Direttore Generale e dalla Chief People Officer, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, in linea con i principi contenuti 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 al Piano LTI approvato dall'Assemblea del 26 aprile 2023 che ha 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. Le azioni attribuite hanno un periodo di *vesting* pari a tre anni e l'ottenimento del beneficio sarà soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili, individuati dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato. Il piano LTI prevede 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 linee guida dei *proxy advisor* e le migliori prassi di mercato.

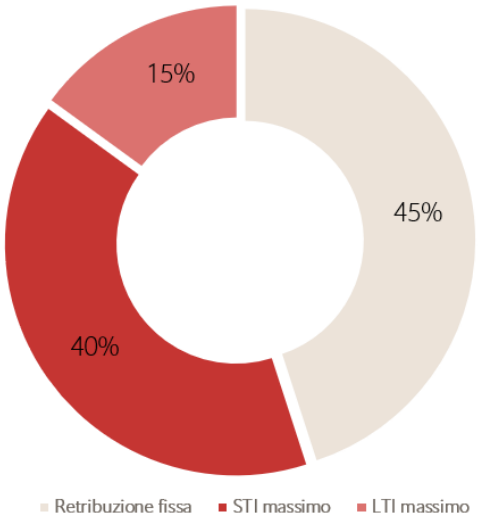
[9] Anche per i Dirigenti Strategici, la componente fissa deve essere sufficiente a consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Pay mix target e massimo (medi) dei Dirigenti Strategici[10]

PAY MIX TARGET DIRIGENTI STRATEGICI



PAY MIX MASSIMO DIRIGENTI STRATEGICI



Al **Responsabile della Funzione Internal Audit** viene riconosciuto un compenso fisso e un compenso variabile di breve termine collegato ad obiettivi coerenti con le funzioni del ruolo (senza obiettivi economico-finanziari), al fine di garantire efficacia e tempestività nell'espletamento delle attività svolte e una componente variabile di medio-lungo periodo basata sul 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.

7. REMUNERAZIONE VARIABILE, DESCRIZIONE DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE E CLAUSOLE DI *MALUS* E *CLAW-BACK*

I compensi variabili degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale, dei Dirigenti Strategici vengono stabiliti dagli organi competenti nel rispetto dei principi della presente relazione prevedendo obiettivi quantitativi e qualitativi, di natura finanziaria e/o non finanziaria. Gli stessi sono finalizzati a garantire il successo sostenibile dell'impresa nel medio-lungo periodo.

Il Comitato 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 di breve periodo della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale, dei Dirigenti Strategici, del Responsabile Internal Audit, nonché il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione comuni a tutto il *Top Management*.

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 non previsti nei piani 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.

[10] Tale pay mix non include compensi ex comma 1.

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono essere riconosciuti, a specifiche figure manageriali, trattamenti *ad hoc* 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);

c) erogazioni collegate alla stabilità del rapporto nel tempo e/o al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* collegati al ruolo.

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 sui piani 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 e 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*»).

I regolamenti del piano STI e del Piano LTI prevedono 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*) 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 al *Top Management* della società– tra cui sono ricompresi anche il Presidente Esecutivo, il Vice Presidente, i Consiglieri Delegati (Head of Support Functions e Chief Product Officer) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche - in forza alla data di pubblicazione e a un'ampia popolazione manageriale e professionale di Ferragamo che coinvolge circa 650 dipendenti del Gruppo. Il piano è volto a focalizzare le risorse sul perseguimento dei *driver* di valore e degli obiettivi strategici di Ferragamo.

In linea generale, il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale e/o Amministratori con deleghe potranno essere inclusi tra i beneficiari di tale piano. Tuttavia, la Società si riserva la facoltà di sviluppare un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti.

Per garantire la sostenibilità economico-finanziaria del piano e il pieno allineamento all'esecuzione strategica, è stato rafforzato il peso degli obiettivi economico finanziari e ESG, rese le curve rispetto al budget più sfidanti e introdotto un meccanismo di Moltiplicatore, che consente di modificare il bonus maturato al termine dell'anno sulla base dei risultati economico-finanziari del Gruppo.

Tutti i beneficiari del piano di STI sono soggetti a una scheda obiettivi che riflette le medesime priorità strategiche a livello di Gruppo, articolate attraverso obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità (ESG), con un peso che varia dal 100% (per Presidente Esecutivo, Consigliere delegato e Vice Presidente) al 50% (per i ruoli da *individual contributor*) a seconda del peso e della responsabilità del ruolo. Per i ruoli *Corporate*, inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, il perimetro di riferimento è il risultato consolidato per quanto inerente alle vendite e marginalità mentre per i ruoli regionali, come ad esempio per i Responsabili di una *Region*, gli obiettivi di sono in parte minore riferiti al Gruppo ed in parte maggiore riferiti al risultato della *Region* di riferimento.

In aggiunta, ciascun beneficiario può avere specifici obiettivi strategici di funzione e/o individuali, definiti in base al proprio ruolo e alle responsabilità assegnate. Questo approccio garantisce un allineamento tra le *performance* individuali e le priorità strategiche del Gruppo, promuovendo così un contributo significativo al raggiungimento degli obiettivi complessivi.
La logica sottostante a tale differente ripartizione è da rinvenirsi, da un lato, nel diverso contributo che le differenti figure aziendali possono apportare al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e, dall'altro, all'importanza di misurare la restante popolazione aziendale principalmente su obiettivi collegati alla relativa *Region*/funzione di appartenenza.

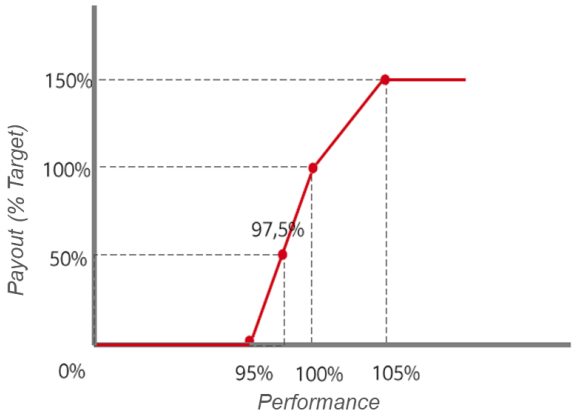
OBIETTIVI DI GRUPPO PRESENTI NELLA SCHEDA OBIETTIVI DI TUTTI I BENEFICIARI CON UN PESO CHE VARIA DAL 100% AL 50%	
ECONOMICO-FINANZIARI	PRODUCT NET SALES
	EBIT ADJUSTED
ESG	INDICATORE ESG *metriche specifiche riferite a* *1) Utilizzo materiali sostenibili, 2) Zero destruction roadmap* *3) Rating S&P*

Il primo obiettivo si riferisce alle *Product Net Sales*, calcolate a tassi costanti di budget, 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.

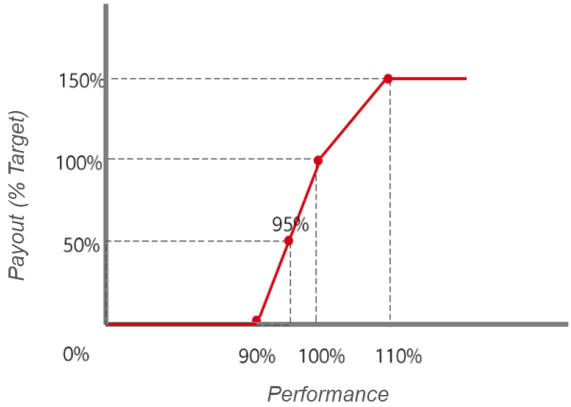
Il secondo obiettivo si riferisce invece all'EBIT Adjusted, come riportato in bilancio, che rappresenta l'EBIT rettificato escludendo le occorrenze relative al test di Impairment per l'anno fiscale 2024 e 2025 a tassi correnti.

Si riportano di seguito le curve di incentivazione che fanno riferimento ai livelli di performance determinati in confronto a valori di budget approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 dicembre 2024.

CURVA DI INCENTIVAZIONE PRODUCT NET SALES		
Performance		Payout
Minimo	= 95% del Budget	0%
Tra Minimo e Target	= 97,5% del Budget	50%
Target	= 100% del Budget	100%
Massimo	= 105% del Budget	150%



CURVA DI INCENTIVAZIONE EBIT ADJUSTED		
Performance		Payout
Minimo	= 90% del Budget	0%
Tra Minimo e Target	= 95% 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.

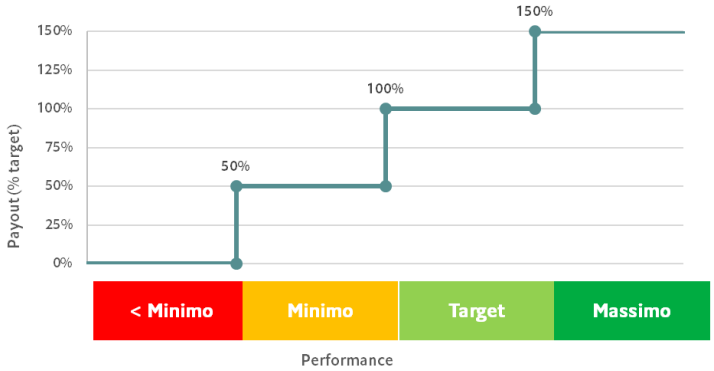
Gli obiettivi ESG sono stati individuati sulla base del Piano di Sostenibilità per il triennio 2024-2026 e risultano coerenti con l'impegno assunto dal Gruppo in relazione ad emissioni, materiali sostenibili e circolarità. In particolare, si tratta di:

- Utilizzo di materiali sostenibili: obiettivo legato all'aumento dell'impiego di materiali LCI (Low Climate Impact) oltre alla pelle, in particolare cotone, lana, nylon e seta;

- Zero destruction Roadmap: definizione di una *roadmap* finalizzata ad azzerare la distruzione di prodotti finiti e materie prime;

- Sustainability Positioning Rating: obiettivo volto a migliorare il posizionamento strategico sulla sostenibilità nei confronti dei principali *stakeholders* e in particolare dei consumatori misurato come avanzamento dello *score* S&P.

La valutazione dell'obiettivo ESG sarà effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, coerentemente all'effettivo raggiungimento di ciascuna metrica, sulla base di quattro livelli di *performance* come da seguente schema:



Si riporta di seguito la struttura della scheda obiettivi del Presidente Esecutivo, Vicepresidente e Consigliere Delegato – Head of Support Functions focalizzati sull'esecuzione strategica di Gruppo, ed in particolare le vendite nette, la marginalità e la *roadmap* ESG, la cui assegnazione è soggetta all'approvazione di tale documento in Assemblea.

SCHEDA OBIETTIVI PER PRESIDENTE ESECUTIVO, HEAD OF SUPPORT FUNCTIONS E VICEPRESIDENTE			PESO RELATIVO
OBIETTIVI DI GRUPPO (100%)	ECONOMICO-FINANZIARI	PRODUCT NET SALES	40%
		EBIT ADJUSTED	40%
	ESG	INDICATORE ESG *metriche specifiche riferite a* *1) Utilizzo materiali sostenibili, 2) Zero destruction roadmap* *3) Rating S&P*	20%

Si riporta di seguito la struttura della scheda obiettivi dei Dirigenti Strategici (incluso il Consigliere delegato – Chief Product Officer) che, oltre agli obiettivi di Gruppo comuni a tutti i beneficiari con un peso relativi pari al 70% sul totale della Scorecard, prevedono specifici obiettivi di funzione, strettamente correlati al rispettivo ruolo.

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI STRATEGICI			PESO RELATIVO
OBIETTIVI DI GRUPPO (70%)	ECONOMICO-FINANZIARI	PRODUCT NET SALES	30%
		EBIT ADJUSTED	30%
	ESG	INDICATORE ESG *metriche specifiche riferite a* *1) Utilizzo materiali sostenibili, 2) Zero destruction roadmap* *3) Rating S&P*	10%
ALTRI OBIETTIVI LEGATI ALLA FUNZIONE DI APPARTENENZA (30%)			30%

Infine, al termine del periodo di *performance* e misurazione del payout, al fine di garantire l'auto finanziabilità del piano, il payout del bonus viene moltiplicato o demoltiplicato a seconda delle *performance* di marginalità della società a livello consolidato. Questo meccanismo di moltiplicazione che riduce il bonus in caso di *performance* finanziarie non sufficiente, mentre, in situazioni di *performance* eccezionali, incrementa il bonus in proporzione ai risultati conseguiti, si applica a tutti i beneficiari (inclusi i Consiglieri con deleghe e Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e si applica secondo il seguente schema:

MOLTIPLICATORE RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI DI GRUPPO		
Livello di performance	**Moltiplicatore (% del bonus)**	**Effetto sul payout**
EBIT Adj < 75% del BDG	25%	-75%
EBIT Adj tra 75% e 85% del BDG	50%	-50%
EBIT Adj tra 85% e 95% del BDG	75%	-25%
EBIT Adj ≥ 95%	100%	Nessun effetto
EBIT Adj e Product Net Sales ≥ massimo della curva	120%	+20%

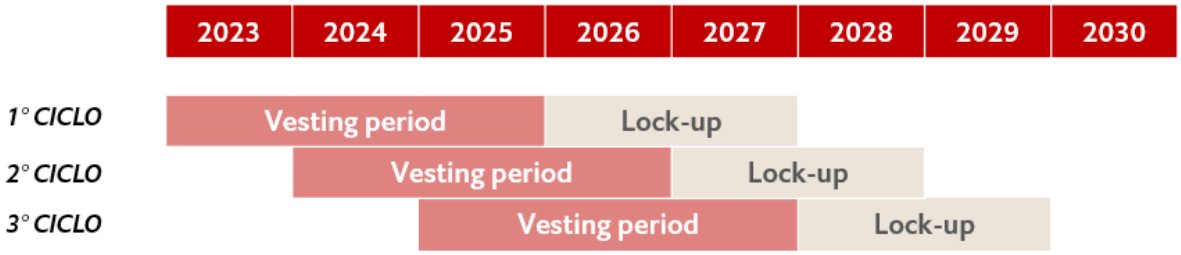
Il premio matura al 31 dicembre di ogni anno (in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance*) e di regola (e, dunque, salvo diversa motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine) viene erogato successivamente alla approvazione del bilancio dell'anno precedente, subordinatamente alla circostanza che il beneficiario sia in forza e non sia dimissionario fino alla data dell'effettivo pagamento, salvo diversamente previsto dal contratto in essere tra le parti.

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 Performance & Restricted Shares 2023-2025 (Piano LTI) – 3° ciclo 2025-2027

In data 26 aprile 2023, l'Assemblea degli Azionisti, ha approvato un piano di incentivazione variabile di lungo periodo denominato "Piano Performance & Restricted Shares 2023-2025", già definito come Piano LTI, destinato ai Dirigenti Strategici e altre risorse chiave del Gruppo ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine.

Il Piano LTI si articola in tre cicli di assegnazioni, ciascuno dei quali prevede l'attribuzione di un determinato numero di diritti iniziali che consentono di 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 LTI è volto a:

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

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

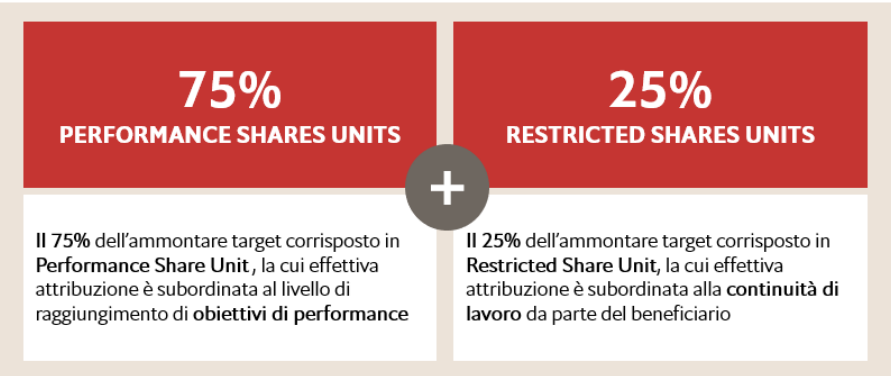
1. *Performance Share Unit*: attribuzione di un determinato numero di diritti a conseguire la titolarità di azioni della Società, al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di *performance* in un arco temporale triennale;
2. *Restricted Share Unit*: attribuzione di un determinato numero di diritti 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, sulla base di un indicatore pari ad un multiplo/percentuale del compenso fisso lordo di ciascun beneficiario e dividendo tale controvalore monetario per la media del prezzo ufficiale delle azioni nei 30 giorni precedenti il 1° gennaio dell'anno di inizio di ciascun ciclo del Piano LTI, determina il numero di diritti iniziali da attribuire a ciascun beneficiario.

Per il terzo ciclo di attribuzione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, determinerà il numero di diritti iniziali da attribuire a ciascun beneficiario sulla base di un indicatore corrispondente ad una percentuale del compenso fisso annuale lordo di ciascun beneficiario pari a target fino al 50% per i Dirigenti Strategici e fino al 20% per altri ruoli manageriali o *high potential*. La Società si riserva la facoltà di includere il Presidente Esecutivo, il Vice Presidente, i Consiglieri delegati e l'eventuale nuovo AD-DG ovvero eventuali altri Amministratori muniti di deleghe all'interno di tale schema di incentivazione, oppure di sviluppare, per tali figure, un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione dei competenti organi decisionali, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

L'assegnazione dei diritti iniziali per il terzo ciclo avverrà a valle della determinazione, da parte del Consiglio di Amministrazione e previo parere del Comitato, del numero degli stessi da attribuire a ciascun beneficiario, mediante consegna di una scheda di adesione con indicazione dei diritti iniziali e degli indicatori di *vesting* per il terzo ciclo del Piano LTI.

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*).



Per il terzo ciclo di assegnazione (2025-2027), la determinazione dei *cluster* dei beneficiari e degli indicatori economico-finanziari, inclusi i target relativi agli stessi, sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto degli obiettivi di medio-lungo periodo del Gruppo e del suo andamento economico e finanziario. Gli indicatori di *performance* individuati per la maturazione dei diritti legati alle *Performance Share Unit* sono suddivisi tra obiettivi economico-finanziari consolidati del Gruppo (peso complessivo dell'80%) ed obiettivi ESG che attengono alla sfera "*Environment*" e "*Social*" (peso complessivo del 20%):

Per ciascuno degli indicatori di *performance* inerenti a ciascun ciclo 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*.

KPI DI GRUPPO - 3° 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 2025-2027*	30%
	OBIETTIVO DI PROFITTABILITÀ	CASH FLOW - *Valore cumulato* 2025-2027	20%
ESG	SOCIAL & GOVERNANCE	Riduzione della Carbon Intensity	10%
	SOCIAL	Engagement: miglioramento del People Engagement dei dipendenti tramite una misurazione a livello globale	5%
		Riduzione Adjusted Gender Pay Gap: riduzione dello 0,5% YoY, in linea con il piano di azzeramento al 2030	5%

Ciascun indicatore di *performance* sarà rilevante ai fini del calcolo del numero di diritti maturati rispetto ai diritti iniziali, secondo quanto indicato nelle seguenti tabelle. Nello specifico, in corrispondenza di livelli di

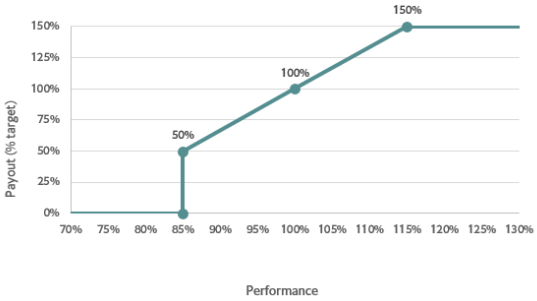
performance soglia, *target* e massimi, sulla base dei quali viene misurato il raggiungimento dei risultati, maturerà una quota dei diritti iniziali di pertinenza dello specifico indicatore di *performance*, che può variare in un *range* da 0 al 150%.

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.

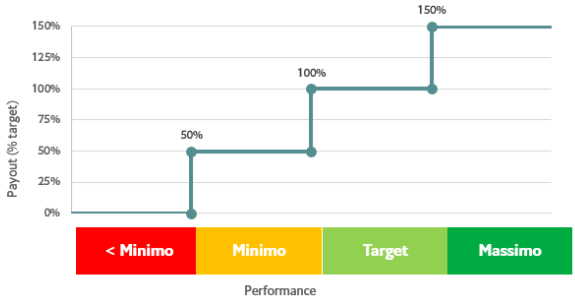
Con riferimento agli obiettivi del terzo ciclo di assegnazione, in corrispondenza dei diversi livelli di *performance*, intesi come percentuale di raggiungimento del rispettivo target, sono associati diversi livelli di *payout* secondo lo schema seguente:

NATURA DEL KPI	INDICATORE DI PERFORMANCE	PERFORMANCE / PAYOUT	INFERIORE ALLA SOGLIA	SOGLIA	TARGET	MASSIMO
ECONOMICO-FINANZIARIO	Media crescita % Product Net Sales 2025-2027	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	≥ 115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	EBITDA Cumulato 2025-2027	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	≥ 115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	CASH FLOW Cumulato 2025-2027	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	≥ 115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	Riduzione della Carbon Intensity vs baseline SBTI 2023	Performance	Riduzione inferiore a 12,36%	Riduzione uguale a 12,36%	Riduzione uguale a 17,61%	Riduzione uguale a 22,56%
		Payout	0%	50%	100%	150%
ESG	Engagement pulse survey 2027 vs 2025	Performance	Miglioramento Engagement score 2026 vs 2024 <1 punto base	Miglioramento Engagement score 2026 vs 2024 >= 1 punto base	Miglioramento Engagement score 2026 vs 2024 >= 2 punti base	Miglioramento Engagement score 2026 vs 2024 >= 5 punti base
		Payout	0%	50%	100%	150%
	Riduzione Adjusted gender pay gap	Performance	Adjusted Gender pay gap >2%	Adjusted Gender pay gap < = 2% >1,5%	Adjusted Gender pay gap < = 1,5% >1%	Adjusted Gender pay gap < = 1%
		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*, a ciascuno dei Beneficiari sarà, inoltre, attribuito a titolo gratuito un ulteriore numero di diritti 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.

Per i Dirigenti Strategici ed il *Top Management*, è previsto un periodo di *lock-up* (o *holding period*) pari a due anni, durante il quale i beneficiari non potranno disporre delle azioni attribuite, salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali/contributivi, se applicabile (c.d. *Sell to Cover*).

I beneficiari del Piano LTI sono i Dirigenti Strategici e il Direttore Internal Audit. Attualmente, il piano di incentivazione in vigore non prevede, tra i relativi beneficiari, il precedente Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG), in virtù del fatto che quest'ultimo era beneficiario di un piano di incentivazione di lungo periodo specificamente concepito per la sua posizione.
Come illustrato sopra, la Società si riserva la facoltà di includere il Presidente Esecutivo, il Vice Presidente, i Consiglieri delegati e l'eventuale nuovo AD-DG ovvero eventuali altri Amministratori muniti di deleghe all'interno di tale schema di incentivazione, oppure di sviluppare, per tali figure, un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione dei competenti organi decisionali, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

Ulteriori beneficiari potranno essere individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i manager diversi dal *Top Management* e tra i c.d. Technical Pivot e i dipendenti ad alto potenziale, quale forma di *retention*.
Il numero di diritti da assegnare nell'ambito del terzo ciclo sarà definito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato al momento dell'assegnazione, dividendo il controvalore monetario, pari ad una percentuale della RAL, per la media del prezzo ufficiale delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti il 1° gennaio 2025.
Il fabbisogno di azioni alla base del Piano LTI sarà soddisfatto da azioni proprie in portafoglio.

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, supporto scolastico per i familiari, 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

Per i Dirigenti Strategici, la Società non prevede accordi *ex-ante* in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, trovano pertanto applicazione le previsioni di legge e/o di contratto tempo per tempo applicabili.

Con particolare riferimento ai Dirigenti Strategici e al restante personale con qualifica dirigenziale, il contratto collettivo, attualmente vigente e applicato dalla Società, prevede, in particolare[11], in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale:

a) un *range* compreso tra sei e dodici mensilità[12] 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).

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 stipulato un accordo con l'Amministratore con deleghe Ernesto Greco che contiene previsioni specifiche in relazione a trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica la cui efficacia è subordinata all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione. In particolare, l'accordo prevede che:
(i) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver* l'Amministratore abbia diritto di ricevere (a) il compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 commi 1 e 3 c.c. maturato *pro-rata temporis*; (b) il bonus STI *pro-rata temporis* ove effettivamente maturato e l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° settembre 2025 (incluso) nel corso dell'esercizio 2025 o a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026; e (c) un'indennità pari ad €270.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata in una data antecedente al 31 agosto 2025 (incluso) nel corso dell'esercizio 2025 o in una data antecedente al 30 giugno 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026 o (y) a Euro 375.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° settembre 2025 (incluso) nel corso dell'esercizio 2025 o a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026;
(ii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *bad leaver* l'Amministratore abbia diritto di ricevere il compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 commi 1 e 3 c.c. maturato *pro-rata temporis*.
Si segnala che, ai sensi dell'accordo, il pagamento dell'indennità di cui al precedente punto (i) lett. (c) è condizionato, tra l'altro, alla stipula di un accordo transattivo entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto.
Si segnala altresì che, ai sensi dell'accordo, costituiscono:
(i) ipotesi di *good leaver*: (a) la cessazione del rapporto per morte; (b) la revoca per giusta causa della carica di Amministratore e/o di Amministratore con deleghe, prima della data di approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2026, per il caso di interdizione (esclusivamente ove tale circostanza non sia conseguenza di comportamenti direttamente imputabili all'Amministratore, nel qual caso si configurerà un'ipotesi di *bad leaver*) o di ogni evento qualificabile come invalidante tale da determinare l'impossibilità totale o parziale per l'Amministratore di svolgere le attività oggetto dell'incarico di Amministratore e/o delle deleghe per un periodo pari almeno a 120 giorni nel corso di un medesimo anno solare, anche non consecutivi; (c) la revoca anticipata della carica di Amministratore e/o delle deleghe in assenza di giusta causa di revoca ai sensi dell'art. 2383 cod. civ.; (d) la nomina di un nuovo Amministratore Delegato e/o altro Amministratore Esecutivo della Società a cui vengano conferite le medesime deleghe conferite all'Amministratore il 6 marzo 2025; e
(ii) ipotesi di *bad leaver*: (a) la grave violazione di alcuni obblighi previsti contrattualmente in capo all'Amministratore; (b) la colpa grave o dolo nell'esercizio dell'incarico di Amministratore e/o di Amministratore con deleghe, delle proprie funzioni e/o l'inadempimento degli obblighi derivanti dalla legge e/o da regolamenti normativi e/o dallo statuto e/o gravi violazioni degli obblighi derivanti dai codici etici adottati dalla Società; (c) la condanna in primo grado per uno o più dei reati commessi contro l'interesse della Società a scopo di arricchimento personale o di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 elencati contrattualmente; (d) la violazione dell'obbligo di esclusiva previsto contrattualmente; (e) la violazione del divieto di concorrenza previsto contrattualmente; (f) la grave violazione degli obblighi di riservatezza previsti

[11] Oltre a casi specifici di dimissioni per ipotesi qualificate.
[12] Vengono tipicamente inclusi nel calcolo in linea con le leggi vigenti gli elementi ricorrenti della retribuzione, escludendo i long term incentive plan.

contrattualmente; (g) la sussistenza in capo all'Amministratore di una causa di decadenza, anche ai sensi degli artt. 2382 e 2387 cod. civ. nonché dalle applicabili disposizioni di legge e regolamenti normativi; (h) salve le ipotesi di *good leaver* sopra indicate, le dimissioni e/o la rinuncia alla carica di Amministratore e/o la remissione delle deleghe ad esso conferite il 6 marzo 2025; e/o (i) irregolarità contabili/finanziarie direttamente imputabili all'Amministratore a titolo di dolo e/o colpa grave.

La Società può, altresì, stipulare patti di non concorrenza o di *non solicitation* 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.
Alla data della presente Relazione, la Società ha stipulato un accordo con l'Amministratore con deleghe che prevede, subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione, obblighi di non concorrenza con la Società, in capo all'Amministratore con deleghe e a qualsiasi parte ad esso correlata, per i sei mesi successivi alla data di cessazione per qualsivoglia ragione della carica di Amministratore e/o di Consigliere delegato. Il corrispettivo per gli obblighi di non concorrenza assunti dall'Amministratore è incluso nel compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.

Si segnala infine che l'accordo stipulato dalla Società con l'Amministratore con deleghe prevede, subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione, che la Società sia la titolare esclusiva a titolo originario di tutti i diritti di proprietà intellettuale sorti, ideati e/o sviluppati dall'Amministratore con deleghe in occasione dello svolgimento del suo incarico. Il corrispettivo per la realizzazione, sviluppo, ideazione e/o derivazione di tali diritti di proprietà intellettuale e il loro utilizzo e/o registrazione da parte della Società è incluso nel compenso fisso ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c.

10. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Al verificarsi di circostanze eccezionali, la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione di seguito illustrati, beneficiando di una flessibilità che consenta di trattenere e attrarre i talenti e le risorse. Per circostanze eccezionali si intendono le 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, tra cui rientrano, a titolo meramente esemplificativo, (i) situazioni che possono comportare cambiamenti nella struttura azionaria, nel perimetro aziendale come fusioni e scissioni, cambiamenti di controllo, aumenti di capitale, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, nonché mutamenti nella struttura del *Top Management* o cambiamenti legislativi o regolamentari o altri eventi che possono influire sulla normativa applicabile alla Società, (ii) necessità di attrarre o trattenere risorse ritenute essenziali per conseguire gli obiettivi della Società o di profili professionali dotati di specifiche caratteristiche (iii) cambiamenti nelle condizioni strutturali della Società e/o del Gruppo e/o del *business* o in presenza di eventi straordinari e/o non prevedibili che possono influire sui mercati in cui la Società e/o il Gruppo opera; (iv) risultati negativi della Società e/o situazioni che incidono sull'equilibrio economico della Società, o in presenza di eventi che possono compromettere o incidere sulla sostenibilità finanziaria della medesima nel breve e/o medio termine. Al ricorrere di circostanze eccezionali, la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- la modifica del rapporto tra remunerazione fissa e variabile (*pay-mix*) e il *peer group* di riferimento per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti Strategici;

- i parametri economici e gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione delle componenti di remunerazione variabile previste dal Piano Short Term Incentive, del Piano Performance & Restricted Shares 2023-2025;

- i criteri e i limiti massimi previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e/o della carica;

- l'assegnazione o la cancellazione di premi e/o premialità (in ogni forma siano assegnati / erogati, anche in strumenti finanziari) o di particolari indennità;

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.

SEZIONE DUE

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 aggregata[13], i compensi dei Dirigenti Strategici della Società relativamente all'Esercizio 2024, 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 2024, la Politica di Remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 23 aprile 2024 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 23 aprile 2024, sulla Sezione II della Politica di Remunerazione del 2024 (relativa ai compensi dell'Esercizio 2023):

Voti favorevoli	Voti contrari	Astenuti	Non votanti
223.777.792	19.482.671	22.015	6.006.450
89,766%	7,815%	0,009%	2,409%

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 e come ciascuna componente fissa e variabile della remunerazione contribuisca ai risultati a lungo termine della Società.

A tale riguardo si ricorda che:

- nel corso dell'esercizio 2024 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti Strategici non hanno maturato il bonus inerente al piano STI 2024, oggetto di deroga come illustrato al successivo paragrafo 3;

- nel corso dell'Esercizio i Dirigenti Strategici hanno preso parte al Secondo Ciclo del piano Long Term Incentive "Performance & Restricted Shares 2023-2025" approvato dall'Assemblea dei Soci in data 26 aprile 2023;

- la Società e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Marco Gobbetti hanno raggiunto, in data 3 febbraio 2025, un accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro e di amministrazione con effetto dalla data di approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio

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

2024, il 6 marzo 2025. L'accordo raggiunto con Marco Gobbetti prevede - oltre all'erogazione della retribuzione e dell'emolumento fisso sino alla data di cessazione e al mantenimento di taluni *fringe benefit* sino al 31 dicembre 2025 - il riconoscimento, entro 30 giorni dalla cessazione dei rapporti, dell'importo di complessivi €4.450.000 lordi a fronte della cessazione del rapporto di lavoro e €50.000 lordi a fronte delle rinunce prestate dal manager rispetto all'esecuzione e cessazione dei rapporti intercorsi, fra cui, in particolare, la rinuncia ai bonus STI 2024, Restricted Shares 2024 e LTI c.d. "*Special award*" 2022-2026.

Tale attribuzione è coerente con la politica di remunerazione e con gli accordi in essere con Marco Gobbetti. Prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione l'operazione è stata esaminata dal Comitato Remunerazioni e Nomine, dal Comitato Controllo e Rischi (in funzione di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, qualificandosi l'operazione come di minore rilevanza ai sensi della procedura adottata dalla Società in materia) e dal Collegio Sindacale, che hanno espresso il proprio motivato parere favorevole alla conclusione dell'accordo. Resta confermata rispetto ai bonus già corrisposti al manager la possibile applicazione delle clausole di *malus* e di *claw-back*, così come previste dalla politica di remunerazione.

1. COMPENSI FISSI E VARIABILI

1.1 Amministratori

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi fissi attribuiti nel corso dell'Esercizio 2024 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
€50.000,00 lordi su base annua

	Componente	Presidente
Comitato Remunerazioni e Nomine	€20.000,00 lordi su base annua	€25.000,00 lordi su base annua
Comitato Controllo e Rischi	€22.000,00 lordi su base annua	€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 2024, hanno rivestito particolari incarichi:

a) il Presidente, Leonardo Ferragamo;

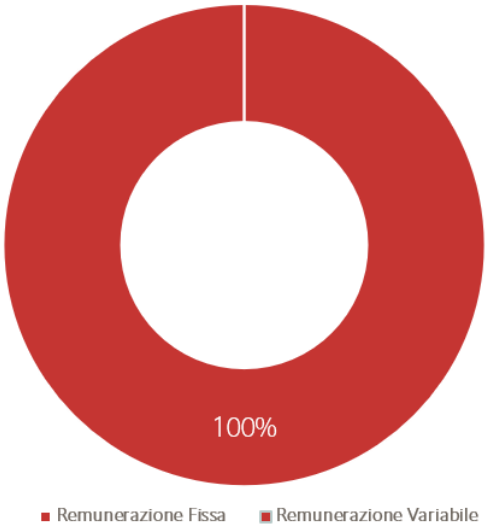
b) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Marco Gobbetti;

c) 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 2024 e in coerenza con i principi di cui alla Politica di Remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 23 aprile 2024, un compenso fisso di €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 2024.



1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'**Amministratore Delegato e Direttore Generale** Marco Gobbetti la remunerazione dell'Esercizio 2024 è rappresentata, in coerenza con i principi previsti dalla politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 23 aprile 2024, da:

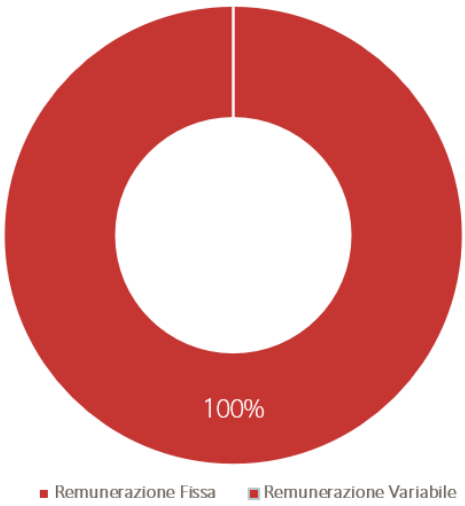
a) un compenso fisso annuo di €120.000 lordi per l'incarico quale Amministratore Delegato;

b) una retribuzione fissa annua lorda di €2.180.000 per lo svolgimento delle mansioni quale Direttore Generale;

c) un compenso variabile inerente al bonus STI e ai piani "Restricted Shares" e piano "Special ward" pari a zero in quanto rinunciati come da comunicato diramato al mercato in data 3 febbraio 2025;

d) *benefit* non monetari per un controvalore pari ad €63.757 lordi.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato di competenza dell'Esercizio 2024.



1.4 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Alla dott.ssa Angelica Visconti è stato corrisposto nell'Esercizio 2024, nella sua qualità di **Vice Presidente**:

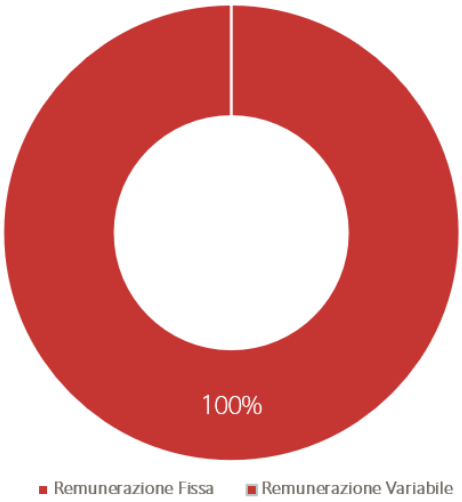
a) un compenso fisso

   (i) di €50.000 lordi per la carica di Amministratore della Società;

   (ii) di €100.000,00 lordi, quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente;

   (iii) di €50.000,00 lordi, a fronte degli incarichi assunti nelle controllate;

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



1.5 Sindaci

Ai Sindaci, nell'Esercizio 2024, è stato corrisposto:

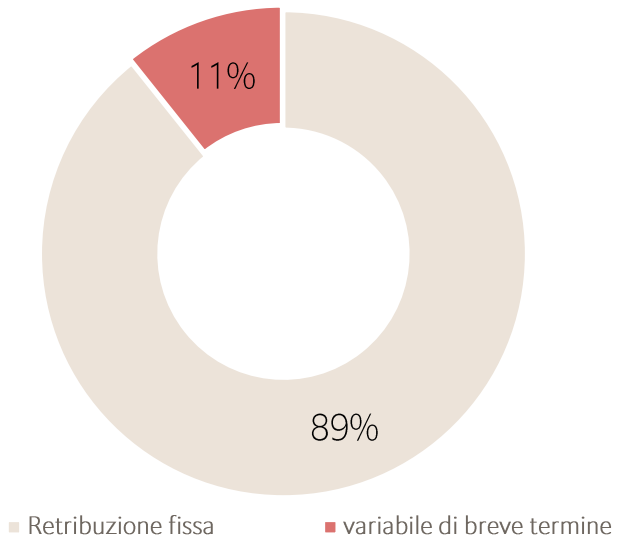
a) un compenso fisso pari a €64.000,00 lordi su base annua per il Presidente e €48.000,00 lordi su base annua per gli altri componenti del Collegio, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico;

b) un compenso aggiuntivo per l'incarico attribuito al Collegio Sindacale di Organismo di Vigilanza ex Decreto Legislativo 231/2001, pari ad €15.000,00 lordi su base annua per il Presidente ed €12.000,00 lordi su base annua per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

1.6 Dirigenti Strategici

Per i Dirigenti Strategici la remunerazione fissa dell'Esercizio 2024 è rappresentata dalla Retribuzione Annua Lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e dal compenso per incarichi come Consigliere di Amministrazione e per il Chief Financial Officer per la carica di dirigente preposto.
Per quanto inerente al bonus annuale variabile (Short Term Incentive 2024) lo stesso è stato oggetto di deroga illustrata al successivo paragrafo 3 e dunque pari a zero. Nell'anno è stato erogato un bonus variabile pari ad €90.000 legato alla stabilità del rapporto di lavoro nel tempo in linea con le previsioni della Politica di Remunerazione 2024.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei Dirigenti Strategici nell'Esercizio 2024 al netto dei compensi ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. e per la carica di Dirigente Preposto.



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 2024

Nel corso dell'Esercizio 2024 non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro ad Amministratori o Dirigenti Strategici.
Non hanno trovato applicazione clausole di *malus* e di *claw-back*. Tuttavia, si ricorda che nel 2025 – precisamente in data 3 febbraio 2025 - la Società e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Marco Gobbetti hanno raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro e di amministrazione con effetto dalla data di approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2024, il 6 marzo 2025. L'accordo raggiunto con Marco Gobbetti prevede - oltre all'erogazione della retribuzione e dell'emolumento fisso sino alla data di cessazione e al mantenimento di taluni *fringe benefit* sino al 31 dicembre 2025 - il riconoscimento, entro 30 giorni dalla cessazione dei rapporti, dell'importo di complessivi €4.450.000 lordi a fronte della cessazione del rapporto di lavoro e €50.000 lordi a fronte delle rinunce prestate dal *manager* rispetto all'esecuzione e cessazione dei rapporti intercorsi, fra cui, in particolare, la rinuncia ai bonus STI 2024, Restricted Shares 2024 e LTI c.d. "Special award" 2022-2026.
Tale attribuzione è coerente con la politica di remunerazione e con gli accordi in essere con Marco Gobbetti. Prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione l'operazione è stata esaminata dal Comitato Remunerazioni e Nomine, dal Comitato Controllo e Rischi (in funzione di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, qualificandosi l'operazione come di minore rilevanza ai sensi della procedura adottata dalla Società in materia) e dal Collegio Sindacale, che hanno espresso il proprio motivato parere favorevole alla conclusione dell'accordo. Resta confermata rispetto ai bonus già corrisposti al manager la possibile applicazione delle clausole di *malus* e di *claw-back*, così come previste dalla Politica di remunerazione.

3. Deroghe alla politica di remunerazione del 2024

Nel corso dell'Esercizio 2024 è stata approvata dai competenti organi sociali, nel rispetto delle disposizioni di legge e di regolamento nonché della politica in materia di Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci in data 23 aprile 2024, una deroga al Piano denominato Short Term Incentive 2024 e ai relativi parametri economici (il "**Piano STI 2024**").

Il Piano STI 2024 si rivolge ad una popolazione aziendale di circa 650 beneficiari – inclusi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società ai sensi del Regolamento OPC CONSOB e dei principi contabili IAS 24 (in ragione di un rapporto dirigenziale), alcune figure dirigenziali apicali (cd. *Top Management*) nonché ulteriori dirigenti e figure professionali del gruppo che vede a capo la Società (il "**Gruppo**") – e prevede, per ciascun destinatario, una Scorecard individuale che assegna specifici obiettivi di *performance*, i livelli di *performance* attesi in relazione a ciascuno di tali obiettivi e i livelli di payout legati ai diversi livelli di *performance* attesi in relazione a ciascun obiettivo di *performance* (cd. curva di incentivazione).

Come previsto al paragrafo 7.1 della politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 marzo 2024 (la "**Politica di Remunerazione 2024**"), cui si rinvia, il Piano STI 2024 prevede obiettivi rappresentati da indicatori di natura economico-finanziaria e di sostenibilità a livello di Gruppo che sono comuni a tutti i beneficiari del Piano STI 2024 e rappresentano gli unici obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società. In aggiunta a ciò, sulla base dello specifico ruolo ricoperto dal singolo destinatario, il Piano STI 2024 prevede altresì:

- specifici obiettivi di funzione/area geografica, strettamente correlati al ruolo, alla funzione, nonché all'area geografica di appartenenza, nonché
- specifici obiettivi di *performance* individuali.

***

In conformità a quanto prescritto nel Regolamento Emittenti sub Allegato 3A, SCHEMA N. 7-BIS, si rappresenta quanto di seguito indicato.

(i) *Elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga*

Ai sensi dell'art. 10, Sezione 1, della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024, cui si rinvia, la Società – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, supportato dalle competenti funzioni della Società, e con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi quale Comitato responsabile anche per le Operazioni con le Parti Correlate – ritenuto che ricorressero le circostanze eccezionali per derogare a taluni 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 (come meglio indicato al successivo punto (ii)) ha deliberato di derogare a talune disposizioni del Piano STI 2024, ed in particolare ai parametri economici del Piano STI 2024, prevedendo:

(a) l'azzeramento del payout per tutti i beneficiari del suddetto piano, con riferimento agli obiettivi a livello di Gruppo (i c.d. Group KPI – Product Net Sales, EBIT e ESG);

(b) l'azzeramento del payout per tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato[14], beneficiari del suddetto piano, con riferimento anche agli obiettivi di funzione/area geografica indipendentemente dal loro livello di effettivo raggiungimento;

di seguito, la "**Deroga al Piano STI 2024**".

(ii) *Informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia 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 Deroga al Piano STI 2024 si è resa necessaria in conseguenza del verificarsi di circostanze eccezionali derivanti (i) dalla particolare situazione economico-finanziaria della Società – anche tenuto conto dell'*Outlook* comunicato al mercato dalla Società in data 15 ottobre 2024 e confermato in data 2 dicembre 2024 (e dunque della conferma di un risultato al di sotto delle attese al momento della predisposizione del Piano STI 2024 con riferimento alla situazione economico-finanziaria del Gruppo) e (ii) dalla congiuntura di mercato che ha investito l'intero settore del lusso imputabile al contesto di crisi del mercato - ed in particolare del mercato cinese - e ad una elevata incertezza geopolitica.

La Deroga al Piano 2024 – garantendo una limitazione dei costi a carico della Società connessi all'implementazione del Piano STI 2024, e permettendo al contempo comunque di valorizzare la *performance* individuale di un numero rilevante di destinatari del Piano STI 2024 – è risultata, in ultima analisi, funzionale al perseguimento degli interessi della Società a lungo termine e della sostenibilità della stessa nel suo complesso e ad assicurarne la capacità di stare sul mercato. Infatti, gli elementi in deroga, riguardando le Scorecard individuali dei destinatari del Piano STI 2024, sono riconducibili a modifiche "al *pay-mix* per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti Strategici" e "ai parametri economici del Piano Short Term Incentive" di cui al paragrafo 10 della Politica di Remunerazione 2024 e consentono alla Società di ridurre significativamente gli oneri finanziari gravanti sulla medesima.

[14] Per tali si intendono i Responsabili di funzione e i CEO/Managing Directors di Regions che riportano direttamente al Dott. Gobbetti, sono esclusi i ruoli c.d. "ad interim".

La Deroga al Piano STI 2024 ha avuto, in ogni caso, natura eccezionale ed è ispirata a principi di equità, coerenza, trasparenza e sostenibilità.

(iii) *Informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella Politica delle Remunerazioni di riferimento*

Il Comitato Remunerazioni e Nomine, principalmente supportato dalle Funzioni Human Resources e Legal & Compliance, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di situazioni di eccezionalità e di formulare le eventuali proposte di deroga temporanea alla Politica di Remunerazione al Consiglio di Amministrazione. Il processo rende inoltre necessario l'intervento del Comitato Controllo e Rischi quale comitato compente in materia di Operazioni con Parti Correlate, a fronte di modifiche aventi ad oggetto i compensi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo quanto previsto dalla procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società.

Nello specifico e conformemente a quanto previsto nella Politica di Remunerazione 2024, il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 3 volte nell'ultimo trimestre del 2024 per: (i) verificare il ricorrere delle circostanze eccezionali che avrebbero consentito una deroga alla Politica di Remunerazione 2024 e, nello specifico, al Piano STI 2024; (ii) valutare i correttivi e le proposte di modifica al Piano STI 2024 da condividere previamente con il Comitato Controllo e Rischi quale comitato compente in materia di Operazioni con Parti Correlate e (iii) sottoporre al Consiglio di Amministrazione le proposte di modifica volte a limitare l'esborso complessivo della Società stessa in relazione all'implementazione del Piano STI 2024, salvaguardando tuttavia la valorizzazione delle *performance* individuali di un numero rilevante di beneficiari.

Le riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine si sono tenute:

- in data 12 novembre 2024;
- in data 6 dicembre 2024, e
- in data 16 dicembre 2024.

Il Comitato Controllo e Rischi in veste di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, a valle della riunione del 16 dicembre 2024, ha espresso, all'unanimità, il proprio parere favorevole sull'interesse della Società e sulla convenienza e correttezza sostanziale e procedimentale in merito all'approvazione, in deroga alla Politica di Remunerazione 2024, degli interventi sulle Scorecard individuali dei beneficiari del suddetto Piano STI 2024 oggetto della proposta di Deroga al Piano STI 2024, ivi incluso l'azzeramento dei payout per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con responsabilità strategiche e i primi riporti dell'Amministratore Delegato.

(iv) *Informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali*

L'effetto di tale deroga è stato l'azzeramento del bonus per i primi riporti dell'Amministratore Delegato e la riduzione del bonus maturabile per tutti i beneficiari con riferimento ai c.d. obiettivi di Gruppo.

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

Nel corso dell'Esercizio 2024 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 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024, 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			
	2020	2021	2022	2023	2024	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022	% 2024 - 2023
Leonardo Ferragamo	35.000	288.000	400.000	412.119	414.619	+722,9%	+38,9%	+3%	-
Marco Gobbetti	-	-	9.366.272[15]	6.597.490	2.363.757	-	-	-25%	-64%
Angelica Visconti	251.036	367.959	493.823	200.000	200.000	+46,5%	+34,21%	-59,4%	-
Giacomo Ferragamo	183.061	761.684	771.865	714.619	526.878	+316%	+1,33%	-7,4%	-26%
Patrizia Michela Giangualano	-	55.452	80.000	80.000	105.000	-	+44,3%	-	+31%
Laura Donnini	-	-	-	49.109	84.049	-	-	-	+71%
Sara Ferrero	-	-	-	-	74.710	-	-	-	-
Greco Ernesto	-	-	-	-	10.656	-	-	-	-
Ferragamo Niccolò	-	-	-	-	38.115	-	-	-	-
Annalisa Loustau Elia	-	18.028	70.000	70.000	21.804	-	+288,3%	-	-68%
Frédéric Biousse	-	12.740	50.000	63.699	21.804	-	+292,5%	+27,4%	-66%
Umberto Tombari	75.000	86.784	92.000	95.000	97.000	+15,7%	+6%	3,3%	-2%
Fabio Gallia	-	-	-	-	1.912	-	-	-	-
Andrea Balelli	79.000	79.000	79.000	79.000	79.000	-	-	-	-
Paola Caramella	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	-	-	-	-

[15] L'importo riportato non ricomprende per comparabilità del dato il fair value inerente alle Restricted Shares di competenza 2022 che per il 2023, in linea con il Regolamento Emittenti, sono riportante nella sezione "fair value" inerente ai compensi *equity*.

Giovanni Crostarosa Guicciardi	39.557	60.000	60.000	60.000	60.000	+51,6%	-	-	-

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

	Risultati della Società Salvatore Ferragamo S.p.A.					Variazione			
Indice	2020	2021	2022	2023	2024	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022	% 2024 - 2023
Ricavi	€561.058.332	€564.002.658	€740.233.835	€734.820.182	€630.795.200	0,5%	31,2%	-0,7%	-14,2%
EBITDA	€5.181.482	€100.401.037	€183.162.745	€157.014.036	€ (10.993.196)	1837%	82,4%	-14,3%	-107%

c) della Remunerazione Annua Lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

Remunerazione Annua Lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno					Variazione			
2020	2021	2022	2023	2024	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022	% 2024 - 2023
€46.667	€47.267	€49.795	€53.492	€57.534	1,3%	5,3%	7,4%	7,6%

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti in relazione all'Esercizio 2024 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.

6 marzo 2025

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Leonardo Ferragamo

TABELLA 1: COMPENSI EROGATI E/O MATURATI IN FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Leonardo Ferragamo	Presidente	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000				14.619		414.619		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				400.000				14.619		414.619		
Marco Gobbetti (1)	Amministratore Delegato	2024	Fino al Consiglio di Amministrazione che approverà il bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.300.000				63.757		2.363.757	2.239.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.300.000				63.757		2.363.757	2.239.000	

Angelica Visconti [2]	Amministratore	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000				200.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				200.000				200.000	
Giacomo Ferragamo[3]	Amministratore	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				507.000			19.878	526.878	19.381
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				507.000			19.878	526.878	19.381
Patrizia Michela Giangualano [4]	Amministratore	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	55.000			105.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				50.000	55.000			105.000	
Laura Donnini [5]	Amministratore	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	34.049			84.049	
(II) Compensi da controllate e collegate									

(III) Totale				50.000	34.049		84.049
Sara Ferrero [6]	Amministratore	23.4.2024 – 31.12.2024	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2026				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.562	40.148		74.710
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale				34.562	40.148		74.710
Niccolò Ferragamo [7]	Amministratore	23.4.2024 – 31.12.2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.562	3.552		38.115
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale				34.562	3.552		38.115
Ernesto Greco [8]	Amministratore	15.10.2024 –31.12.2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.656			10.656
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale				10.656			10.656
Annalisa Loustau Elia [8]	Amministratore	1.1.2024-23.4.2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.574	6.230		21.804

(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale				15.574	6.230	21.804
Frederic Biousse[9]	Amministratore	1.1.2024-23.4.2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.574	6.230	21.804
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale				15.574	6.230	21.804
Umberto Tombari [10]	Amministratore	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026			
(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
Fabio Gallia	Amministratore	2024	23.04-07.05			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.912		1.912
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale				1.912		1.912
Andrea Balelli	Presidente del Collegio Sindacale	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2025			

(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	2024	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2025						
(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 Caramella	Sindaco Effettivo	2024	Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2025						
(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 (11)	Dirigenti Strategici	2024							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				749.317	90.000		47.200	886.517	19.706
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				749.317	90.000	47.200	886.517	19.706	

NOTE

(1) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere Marco Gobbetti include €120.000 per la carica di Amministratore Delegato, €2.180.000 per lo svolgimento dell'incarico quale Direttore Generale. Rispetto a quanto illustrato come fair value dei compensi equity si precisa che, in linea con il comunicato stampa del 3 febbraio 2025, nell'ambito dell'accordo con la società il Consigliere Marco Gobbetti ha rinunciato ai piani STI 2024, Restricted Shares e Special Award. Tale importo fa riferimento al fair value contabilizzato nell'anno 2024 secondo i principi contabili internazionali ma tali bonus, il cui rilascio sarà effettuato nel 2025, non verranno corrisposti.
(2) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso della Consigliera Angelica Visconti include, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, i seguenti compensi fissi: a) un compenso di €100.000, quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente; e b) un compenso di €50.000,00, per gli incarichi assunti nelle controllate.
(3) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere Giacomo Ferragamo include €50.000 quale Consigliere della Società per l'Esercizio 2024 e, sempre in relazione a tale periodo, €457.000 quale Dirigente della stessa. Viene inoltre esposto in tabella il *fair value* dei diritti inerenti al 1 e 2° ciclo del piano "Performance e Restricted Shares".
(4) Il Consigliere Patrizia Michela Giangualano ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, un compenso di €55.000 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.
(5) Il Consigliere Laura Donnini ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, un compenso di €34.049 quale Componente del Comitato Controllo e Rischi e Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.
(6) Il Consigliere Sara Ferrero ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €34.563, un compenso di €40.147 quale Componente dei Comitati Controllo e Rischi, Remunerazione e Nomine e Strategie per il periodo di mandato.
(7) Il Consigliere Niccolò Ferragamo ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €34.563, un compenso di €3.552 quale Componente del Comitato Strategie per il periodo di mandato.
(8) Il Consigliere Ernesto Greco è stato cooptato nel corso del 2024 a seguito del decesso del Consigliere Gallia. Tale consigliere aveva in essere un contratto di consulenza con la società risolto in data 6 marzo 2025 e non riportato nelle tabelle in quanto non oggetto del mandato da Consigliere di Amministrazione. Il compenso fatturato alla data del presente documento e di competenza del periodo a decorrere dalla nomina a Consigliere di Amministrazione è pari ad €57.600
(8) Il Consigliere Annalisa Loustau Elia ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €15.574, un compenso di €6.230 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.
(9) Il Consigliere Biousse Frederic ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €15.574, un compenso di €6.230 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.
(10) Il Consigliere Umberto Tombari ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, un compenso di €20.000 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine ed €22.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato.
(11) Il compenso include quanto erogato al Chief Product Officer e al Chief Financial Officer che, come da comunicato diramato al mercato in data 22 gennaio 2024, è entrato a far parte del Gruppo con decorrenza dal 18 marzo 2024.

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, Vice Presidente); (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 (difformi 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

			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
A	B	(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								205.255[16] azioni ordinarie Salvatore Ferragamo (Restricted Shares)			0
(II) Compensi da controllate e collegate													

[16] Tali Restricted shares, assegnate per il periodo di *vesting* 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024 sono state oggetto di rinuncia nell'ambito dell'accordo comunicato al mercato tra la società e Marco Gobbetti, pertanto, il loro fair value è pari a zero.

(III) Totale									205.255	0
Dirigenti con responsabilità strategiche n.2										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Performance and Restricted Shares 2023-2025 1° e 2° ciclo	1.773 Restricted Shares 5.318 Performance shares target	1° gennaio 2023-31 dicembre 2025	4.179 Restricted Shares 12.536 Performance shares target	6,97 Valore alla data di assegnazione[17]	1° gennaio 2024-31 dicembre 2026	1° gennaio 2024	12,18 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione		19.706
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		1.773 Restricted Shares 5.318 Performance shares target	1° gennaio 2023-31 dicembre 2025	4.179 Restricted Shares 12.536 Performance shares target	6,97 Valore alla data di assegnazione[18]	1° gennaio 2024-31 dicembre 2026	1° gennaio 2024	12,18 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione		19.706
Altri Top Manager e Key people assegnatari del piano LTI (ex. Art 84 bis) n.54										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Performance and Restricted Shares 2023-2025 2° ciclo			24.525 Restricted Shares 73.577 Performance shares target	6,97 Valore alla data di assegnazione[19]	1° gennaio 2024-31 dicembre 2026	1° gennaio 2024	12,18 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione		4.650
(II) Compensi da controllate e collegate				35.558 Restricted Shares 106.694 Performance shares target	6,97 Valore alla data di assegnazione[20]	1° gennaio 2024-31 dicembre 2026	1° gennaio 2024	12,18 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione		6.742
(III) Totale				60.083 Restricted Shares 180.271	6,97 Valore alla data di assegnazione[21]	1° gennaio 2024-31 dicembre 2026	1° gennaio 2024	12,18 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni		11.391

[17] Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione, in linea con i principi contabili internazionali
[18] Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione, in linea con i principi contabili internazionali
[19] Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione, in linea con i principi contabili internazionali
[20] Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione, in linea con i principi contabili internazionali
[21] Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione, in linea con i principi contabili internazionali

	Performance shares target	antecedenti l'assegnazione

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 STRATEGICHE[22]

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio	Dirigenti con responsabilità strategiche	Retention bonus							90.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									90.000

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.

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

TABELLE PREDISPOSTE IN CONFORMITÀ ALLA TABELLA N. 1, QUADRO 1, DI CUI ALLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI

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	205.255	n/d Piano Rinunciato	-	n/d Piano Rinunciato	1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024

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	n/d Piano Rinunciato	n/d Piano Rinunciato	n/d Piano Rinunciato	n/d Piano Rinunciato	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	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2024	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2024	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2024
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.	134.766	174.311	0	309.077
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
Laura Donnini	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
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
Fabio Gallia	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	-	-	-	-
Niccolò Ferragamo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	-	0	0	0
Sara Ferrero	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	-	0	0	0
Ernesto Greco	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	-	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	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2024
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 Pierre Giorgio Sallier De La Tour.

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 *Corporate Governance*.
"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 6 marzo 2024.
"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 *internet* 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.