

# 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 2024



## FERRAGAMO

# Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine	4
EXECUTIVE SUMMARY	6
1. Legame tra strategia, sostenibilita' e remunerazione	6
2. Le persone di Ferragamo e la politica retributiva	8
3. Diversity, equity, inclusion & belonging – DEI&B	10
Quadro di sintesi dei principali elementi retributivi della politica 2024	11
SEZIONE 1	
POLITICA DI REMUNERAZIONE	16
1. Premessa	17
2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa corretta attuazione	18
3. Comitato Remunerazioni e Nomine	18
4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base	21
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	23
6. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione degli amministratori, dell'organo di controllo e dei Dirigenti Strategici	26
6.1 Premessa	26
6.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione	26
6.3 Vice-Presidente non esecutivo	27
6.4 Amministratore Delegato e Direttore Generale	28
6.5 Amministratori non esecutivi	29
6.6 Collegio Sindacale	30
6.7 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari e Top Management	30
7. Remunerazione variabile, descrizione dei piani di incentivazione e clausole di malus e clawback	32
7.1 Piano di incentivazione di breve periodo - <i>Short Term Incentive</i> (STI Plan)	33
7.2 Piano di <i>Restricted Shares</i> per l'AD-DG	37
7.3 Piano Performance e <i>Restricted Shares</i> 2023-2025 (Piano LTI) – 2° ciclo 2024-2026	38
7.4 <i>Special Award</i> 2022-2026 per l'AD-DG	43
8. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	43

9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	44
10. Deroghe alla politica di remunerazione	45
SEZIONE 2	
DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI	46
PRIMA PARTE	47
1. Compensi fissi e variabili	48
1.1 <i>Amministratori</i>	48
1.2 <i>Presidente del Consiglio di Amministrazione</i>	49
1.3 <i>Amministratore Delegato e Direttore Generale</i>	49
1.4 <i>Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione</i>	51
1.6 <i>Dirigenti Strategici</i>	52
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 2023	54
3. Deroghe alla politica di remunerazione del 2023	54
4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile	54
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	55
SECONDA PARTE	57
Tabella 1: Compensi erogati e/o maturati in favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti strategici (DS).	58
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.	65
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	68
Tablelle predisposte in conformità alla Tabella n. 1, Quadro 1, di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti	70
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo	71
Partecipazioni dei Dirigenti Strategici	72
Glossario	73



## Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

Cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine sono lieto di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di amministrazione in data 6 Marzo 2024, redatta ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti e conforme ai principi della direttiva UE 2017/828 – SHRD II.

Sebbene il contesto macroeconomico risulti tuttora incerto e volatile, nel corso dell'esercizio di riferimento, Salvatore Ferragamo ha continuato il percorso di rinnovamento tracciato al fine di attuare le priorità di crescita e di rafforzamento del brand.

In questo contesto, la politica retributiva, ha rappresentato uno strumento per supportare e facilitare la realizzazione delle direttrici strategiche con il fine di contribuire al raggiungimento del successo sostenibile e all'allineamento degli interessi degli stakeholder con quelli del management.

Nell'ambito delle sue funzioni, il Comitato Remunerazioni e Nomine, supportato anche da analisi di benchmarking sulle migliori prassi di mercato, ha verificato la corretta attuazione dei sistemi di incentivazione variabile, al fine di assicurare una piena implementazione degli stessi nello spirito di creare valore per gli Azionisti della società.

Il 2023 è stato infatti il primo anno di attuazione dei nuovi piani "Short Term Incentive" (STI) e Long Term Incentive "Performance Share e Restricted Share" (LTI), che prevedono come fattore comune un focus condiviso tra tutti i beneficiari, sulla creazione di valore economico e sociale attraverso obiettivi di redditività, marginalità e inerenti al piano di sostenibilità della Società.

Considerando i risultati di voto dell'assemblea del 26 Aprile 2023, ampiamente positivi, il Comitato ha ritenuto di confermare, anche per il 2024, l'impianto della Politica, migliorando ulteriormente la chiarezza e la trasparenza, al fine di garantire la piena coerenza tra retribuzione, performance sostenibile e creazione di valore. Con riferimento ai piani STI ed LTI, è stata aggiornata la componente ESG rispetto alla roadmap di sostenibilità della Società e sono stati ancor meglio allineati alle priorità strategiche della società gli indicatori economico-finanziari incorporando l'EBIT nel piano "Short Term Incentive" e l'indicatore "Cash Flow" nel 2° ciclo del piano "Performance Share e Restricted Share", nell'ottica di facilitare il rafforzamento della solidità finanziaria del Gruppo.

Oltre all'implementazione di tali incentivi per guidare l'evoluzione della cultura aziendale, è stato avviato un importante progetto per sviluppare il nuovo "Blueprint" culturale.

Tale progetto, grazie a un percorso condiviso tra top management e dipendenti di tutto il mondo, ha portato alla definizione dei nuovi elementi culturali della Società quali: Purpose, Vision, Valori, Competenze e Comportamenti.

Tali elementi saranno condivisi nel corso del 2024 con tutta la popolazione aziendale e, con particolare riguardo alle Competenze (denominate Success Enablers), saranno integrate nei sistemi di valutazione della performance individuale per il personale corporate e retail, fungendo da moltiplicatore nel sistema di incentivazione STI come per il 2023.

Nel corso dell'anno, la Società ha continuato ad investire sulle persone, attraendo alcuni tra i migliori talenti sul mercato, definendo piani di successione globali per i top 100 dell'azienda e strutturando piani di sviluppo individuali per favorire la crescita interna, garantendo la sostenibilità a lungo termine dell'organizzazione.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale rientra tra i beneficiari del piano STI, con una scheda obiettivi incentrata sulla performance economico-finanziaria e su tematiche di sostenibilità coerentemente alla strategia della società.

È inoltre beneficiario di un piano di Restricted Share finalizzato a garantire la sua *retention*, per favorire il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Perseguendo l'obiettivo di coerenza ed indirizzo del management, la Società ha implementato il primo ciclo del piano LTI rafforzando la retention dei "key people" e collegando la maturazione di parte dell'incentivo al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari ed ESG, strategici per il Gruppo.

Nel corso del 2024 verrà assegnato il 2° ciclo di tale piano che prevede il medesimo impianto e dove, come anticipato, è stato inserito il "Cash Flow" tra le priorità finanziarie in ottica di rafforzamento finanziario e semplificazione dei sistemi.

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

Sia il sistema di incentivazione variabile di breve periodo (STI) che quello di lungo periodo, continuano a prevedere un focus sugli obiettivi ESG, attraverso indicatori misurabili e chiari, relativi alla sfera Climate e Diversity Equity Inclusion & Belonging (DEI&B), e pienamente coerenti rispetto alla strategia aziendale e al piano di sostenibilità.

In particolare, sul fronte della DEI&B, la società ha sviluppato nel 2023 il proprio "Manifesto" e indicato KPIs concreti per la misurazione dell'avanzamento sull'agenda ESG. Uno degli indicatori chiave su cui il Comitato è stato coinvolto è il Gender Pay Gap, con lo sviluppo di un primo calcolo dell'indicatore Adjusted in termini di "Equal Role". Si tratta di un primo passo per il calcolo che verrà finalizzato nel 2024, necessario per definire un target di riduzione di tale gap. Infine, in linea con le best practice di mercato e con le raccomandazioni 2023 del Comitato di Corporate Governance, è stato migliorato il livello di disclosure anche attraverso elementi grafici.

A nome del Comitato, desidero ringraziare le funzioni aziendali che hanno supportato la revisione della Politica 2024 per il costante e prezioso impegno ed il Collegio sindacale che partecipando a tutte le riunioni del Comitato ha garantito la correttezza del processo seguito.

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

**Umberto Tombari**

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 della Salvatore Ferragamo si è 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 20 dicembre 2023, 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 (STI) e nel piano di incentivazione a lungo termine (LTI), sono inclusi obiettivi finanziari chiave come le Product Net Sales, l'EBIT, 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, recepito nell'STI 2024, invece, rappresentano la misura della redditività del Gruppo, evidenziando quanto sia in grado di proteggere la sua marginalità e generare profitti.

Inoltre, con riferimento al secondo ciclo di assegnazione del Piano LTI, approvato dall'Assemblea del 26 aprile 2023, è stato introdotto il Cash Flow<sup>1</sup> quale nuovo indicatore, in allineamento con le best practice di mercato, che 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. A questo proposito, nell'ambito della politica retributiva 2024, è stato condotto un processo di revisione degli indicatori relativi ai piani di incentivazione al fine di massimizzare l'integrazione delle tematiche ESG e il collegamento tra remunerazione e sostenibilità.

Salvatore 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 2023 da parte di CDP Climate, che è passato da

1. L'introduzione dell'indicatore Cash Flow è stata attentamente valutata dal Comitato Remunerazione e Nomine, che ha esaminato benchmark e analisi delle migliori pratiche nel settore.

B ad A- e colloca la società nel gruppo "leadership", 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, nell'ambito del più ampio indicatore ESG che verte su tematiche ambientali, è stata introdotta una metrica di "Circularity" (Circolarità). Questo indicatore mira a migliorare la circolarità dei materiali e la durabilità dei prodotti, creando valore attraverso il riutilizzo, il riciclo e il recupero. Vengono implementate procedure e pratiche ottimali per ridurre la generazione di scorte di materie prime e aumentare il riutilizzo delle scorte esistenti, monitorate attraverso indicatori specifici.

Inoltre, con riferimento al secondo ciclo di assegnazione del Piano LTI, sono stati individuati nuovi obiettivi che vertono sulla sfera Social e Governance.

In particolare:

- sono previste metriche per aumentare il livello di trasparenza nella catena di approvvigionamento, mappando i fornitori di pelle (Tier 1 & 2) e acquisendo informazioni relative agli aspetti ESG;
- è stato introdotto l'obiettivo di migliorare l'engagement dei dipendenti tramite una prima misurazione a livello globale nel 2024, al fine di definire un action plan che porti ad un incremento dello score entro il 2026, quando la società effettuerà una seconda misurazione;
- continua il percorso di evoluzione per ridurre il divario salariale di genere, intrapreso nell'ambito della politica retributiva 2023, introducendo l'obiettivo di misurazione del Gender Pay Gap a livello globale, la relativa certificazione da terza parte indipendente e la definizione di una roadmap e di iniziative dedicate, fino ad arrivare nel corso del 2024 alla definizione di un target di riduzione del Gender Pay Gap che sarà la base della metrica di valutazione.



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 (per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per il *management*) agiscono su alcune delle dimensioni della strategia di Salvatore Ferragamo:

DIMENSIONI DEL PIANO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE PERIODO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO PERIODO
 <p><b>"FINANCIAL AMBITION"</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Product Net Sales</li> <li>EBIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Product Net Sales come media % rispetto alle revenues</li> <li>EBITDA Cumulato</li> <li>Cash Flow Cumulato</li> </ul>
 <p><b>"ESG FOCUS"</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione emissioni</li> <li>Utilizzo Materiali Sostenibili</li> <li>Incremento performance di Circolarità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metriche su Supply Chain (Govenance)</li> <li>People engagement e relativo Action Plan</li> <li>Misurazione e certificazione Gender Pay Gap e implementazione di una roadmap</li> </ul>
 <p><b>"FAST-FORWARD ORGANIZATION"</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Moltiplicatore legato alla valutazione di comportamenti distintivi coerenti con i Valori di Ferragamo</li> </ul>	

## 2. Le persone di Ferragamo e la politica retributiva

Il Gruppo è composto da persone che dimostrano quotidianamente amore e dedizione per il proprio lavoro e la valorizzazione delle persone è una priorità fondamentale per la Società, che si impegna attivamente ad attrarre nuovi talenti e a premiare coloro che contribuiscono con passione al successo del Brand.

La Società crede fermamente nelle pari opportunità e investe nello sviluppo professionale delle risorse umane. L'azienda promuove l'iniziativa personale, creando le migliori condizioni possibili per favorire una crescita manageriale e tecnica, nel rispetto dei valori che caratterizzano l'identità del brand.

Nel corso dell'ultimo anno è stato dedicato un grande impegno alla definizione del nuovo Culture Blueprint, che rappresenta il fondamento su cui si basano tutte le iniziative volte a valorizzare le persone all'interno dell'azienda. Il Culture Blueprint è costituito da cinque componenti chiave per il successo dell'organizzazione:

- Il **PURPOSE** che definisce il DNA dell'azienda, ovvero reinterpretare l'iconica eredità italiana per creare una moda di lusso contemporanea e sostenibile, sia oggi che nel futuro.
- La **VISION**, ossia l'ambizione di essere il riferimento delle persone quando pensano all'iconico lusso italiano.
- I **VALORI** che guidano il nostro modo di agire: La centralità del cliente, Innovare in modo agile e sostenibile, Assumersi la responsabilità, Valorizzare tutti e Lavorare insieme con passione.
- I **SUCCESS ENABLERS**, ossia le competenze e i comportamenti attraverso cui vengono interpretati la visione e i valori del Gruppo. Questi sono: Leadership inclusiva, Centralità del cliente, Responsabilità, Agilità e Collaborazione.

- L' EVP (Employer Value Proposition) che definisce chi siamo e perché le persone aspirano a far parte dell'azienda e a rimanervi.

Nell'ambito di questo framework, un ruolo di particolare rilievo è attribuito al feedback e agli incontri individuali tra responsabili e collaboratori. Queste prassi sono considerate fondamentali per favorire lo sviluppo professionale e personale dei dipendenti, offrendo loro l'opportunità di ricevere un feedback costruttivo, individuare aree di crescita e ricevere il supporto necessario per raggiungere i propri obiettivi. Ferragamo crede fermamente nell'importanza della valutazione della performance individuale e in tal senso nel 2023 circa il 99% dei dipendenti ha ricevuto tale valutazione grazie a processi strutturati e radicati nella cultura aziendale.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione rappresenta uno strumento efficace nel valorizzare le persone, sostenere lo sviluppo individuale e promuovere una cultura aziendale basata sul nuovo Culture Blueprint. Nello specifico, la strategia retributiva di Ferragamo è progettata per premiare il contributo individuale, favorire la crescita professionale e incentivare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, mantenendo una coerenza ed equità all'interno dell'organizzazione.

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

La popolazione aziendale è inclusa in differenti sistemi di valutazione della performance annuale in base alla tipologia del ruolo ricoperto:

- La popolazione degli Headquarters, ovvero persone non di retail, con ruoli manageriali o ad alta specializzazione, è inclusa nel piano STI (Short Term Incentive), così come descritto al paragrafo 7.1 della presente Relazione. Questo delinea una profonda coerenza della struttura di incentivazione e implica che tutte le persone, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai ruoli professionali, siano orientate verso il raggiungimento delle medesime priorità strategiche di Gruppo, oltre che di obiettivi specifici di funzione o regione di appartenenza e obiettivi individuali. Il sistema prevede, inoltre, un moltiplicatore/demoltiplicatore legato ai Success Enablers definiti nel Culture Blueprint.
- La popolazione degli Headquarters con ruoli non beneficiari del piano STI è tipicamente inclusa in profit sharing scheme, quali i premi di produzione, che coinvolgono un'ampia percentuale della popolazione aziendale e che sono basati sulla misurazione della performance e che include in Italia anche i Success Enablers. Questo sistema premia il raggiungimento degli obiettivi aziendali e promuove una cultura di collaborazione e di successo condiviso.
- La popolazione Retail è inclusa nel sistema di valutazione della performance chiamato "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. Nello specifico, il sistema si basa sulla valutazione dei medesimi Success Enablers, coerenti con il Culture Blueprint, e di un set di obiettivi di tipo quantitativo, i cui target variano in base al negozio di appartenenza e al ruolo ricoperto.

Infine, la componente variabile di lungo periodo (Long Term Incentive), così come descritta al paragrafo 7.3 della presente Relazione, dedicata alle risorse chiave del Gruppo, incentiva tutti i partecipanti al raggiungimento delle medesime priorità strategiche, ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine e rafforza 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

Salvatore Ferragamo immagina un futuro in cui la diversità, l'equità, l'inclusione e il senso di appartenenza siano radicati sempre di più nell'organizzazione. E' forte l'impegno a stabilire nuovi standard di eccellenza nel coltivare e celebrare un ambiente inclusivo ed equo per i dipendenti, clienti e stakeholders.

Per promuovere la diversità e l'inclusione, nel 2020 è stato avviato 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, il Gruppo mira ad accrescere la consapevolezza del valore della diversità e dell'inclusione nel modello di business. Inoltre, la Società ha aderito a Valore D, un'associazione impegnata a costruire un mondo professionale senza discriminazioni, in cui l'uguaglianza di genere e la cultura dell'inclusione supportano la crescita dell'organizzazione stessa.

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 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 e della volontà di determinare in maniera celere l'entità del divario retributivo di genere, con l'obiettivo di implementare i necessari piani di azioni, negli ultimi mesi la Società ha lavorato su un primo calcolo di Gender Pay Gap, in tutte le realtà del Gruppo.

Le informazioni per regione, paese e ruolo dell'Unadjusted Pay Gap sono state rese disponibili al Management attraverso il sistema di reportistica e dashboarding aziendale.

Inoltre, la Società ha ancora più focalizzato l'attenzione su questo tema sviluppando internamente un indicatore Adjusted che misura il Gender Pay Gap in termini di "Equal Role" ovvero aggiustando il gap solo per il fattore "peso del ruolo"<sup>2</sup>. Tale primo elemento di adjustment conduce ad un gender pay gap sul *base salary* pari al 9,2% mentre sul *total cash* (includendo quindi il bonus annuale a target) pari al 8,3%.

La definizione di un primo elemento di rettifica sull'Adjusted Gender Pay Gap ha rappresentato un primo passo verso gli obiettivi del 2024, ovvero il calcolo di questo indicatore includendo tutti gli altri elementi oggettivi di differenza retributiva e l'identificazione di un target di riduzione del gap che sarà la base per creare una strategia mirata alla riduzione del divario salariale.

L'Adjusted Gender Pay Gap, infatti, tiene conto di diversi fattori oggettivi di differenza salariale oltre al peso del ruolo, come ad esempio l'anzianità nel ruolo e le performance individuali, che saranno pertanto recepite nel calcolo del 2024.

L'ambizione del Gruppo nel prossimo futuro è di ottenere una certificazione del calcolo da parte una società indipendente e avviare piani di azione, volti alla riduzione del divario salariale. Tale piano di azione, che verrà realizzato nel 2024, includerà dei target percentuali di riduzione del Gap.

Oltre al calcolo del Gender Pay Gap, l'agenda DEI&B prevede una serie di ulteriori azioni all'interno dei diversi processi HR, quali ad esempio la selezione, il training e la pianificazione della successione nei ruoli chiave, volte a promuovere una cultura di eccellenza nel coltivare e celebrare un ambiente inclusivo per i dipendenti, clienti e stakeholder.

2. Tale indicatore, utilizza il PPP "Purchasing Power Parity" per rendere confrontabili le retribuzioni su differenti geografie sulla base del potere di acquisto. Una volta omogenee le retribuzioni viene calcolato il Gender pay gap sulla base del Banding interno dei ruoli (c.d. broad-banding) o ruoli retail (cluster definiti) al fine di misurare il gap per ruoli comparabili. Una volta calcolato il Gap sulle differenti bande/ruoli retail, lo stesso viene ponderato sulla base degli HC per ogni banda.

## Quadro di sintesi dei principali elementi retributivi della politica 2024

La Politica sulla Remunerazione di seguito rappresentata fa riferimento ai compensi per i Consiglieri relativi al triennio 2021-2023, predisposti e validi fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che avverrà con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 del Bilancio 2023. Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che entrerà in carica con la medesima Assemblea, di determinare i compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, in conformità con i principi della Politica di seguito descritta e di cui si potrà dare evidenza al mercato secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

PRINCIPIO E FINALITA'	CARATTERISTICHE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI
<b>REMUNERAZIONE FISSA</b>		
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. I compensi ex. Art 2389 Commi 1° e 3° qui illustrati saranno validi sino all'approvazione del bilancio 2023. Per la definizione dei nuovi compensi la società ha realizzato vari benchmark, rappresentati nella presente politica al paragrafo 6.	<b>PRESIDENTE</b> € 400.000 annui lordi di cui: – € 350.000 quali emolumento per l'incarico di Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. – € 50.000 quale compenso per la carica come Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.
		<b>VICE PRESIDENTE</b> € 200.000 annui lordi, di cui: – € 50.000 per la carica di amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. – € 100.000 quale emolumento per l'incarico di Vice-Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. – € 50.000 a fronte degli incarichi assunti nelle società controllate ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.
		<b>AD-DG</b> €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.
		<b>DIRIGENTI STRATEGICI</b> Retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate, ai dati di mercato per ruoli comparabili ed a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

## PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO

### SHORT TERM INCENTIVE 2024

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, compreso l'AD-DG, dimostrando così un approccio unificato e condiviso.
- La scorecard di piano prevede un bilanciamento tra obiettivi economico-finanziari e ESG.
- Tre obiettivi misurati sul perimetro di Gruppo sono stati identificati come priorità strategiche, rappresentati da Product Net Sales, EBIT e obiettivi ESG che vertono su tematiche ambientali.
- I tre obiettivi di performance di Gruppo sono assegnati a tutta la popolazione partecipante al piano con un peso complessivo che varia dal 100% al 20%, a seconda del tipo e livello di responsabilità dei beneficiari.
- Gli obiettivi prevedono curve di incentivazione indipendenti, sulla base delle quali è determinato un incentivo maturato che varia in un range dal 50% dell'incentivo target, in corrispondenza del raggiungimento di un livello "soglia" di performance, al 150% dell'incentivo target, in corrispondenza del raggiungimento di un livello massimo di performance.
- Al di sotto della soglia, identificata per gli obiettivi economico finanziari come il 90% del target, l'obiettivo non eroga bonus per il peso corrispondente.
- Per tutti i beneficiari, ad esclusione dell'AD-DG, è previsto un moltiplicatore del +/-15% del premio conseguito nell'ambito della scheda individuale del piano, in funzione della valutazione di competenze distintive, coerenti ai nuovi Valori di Ferragamo.
- Il piano è soggetto a clausole di Malus e Clawback.

#### OBIETTIVI STI 2024 AD-DG

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

#### OBIETTIVI STI 2023 DIRIGENTI STRATEGICI

- 1) Product Net Sales di Gruppo – peso 25%
- 2) EBIT di Gruppo – peso 15%
- 3) Obiettivo ESG a livello di Gruppo che si compone di tre metriche riferite alla sfera ambientale – peso 10%
- 4) Altri obiettivi legati alla funzione di appartenenza – peso 50%

#### PRESIDENTE e VICE PRESIDENTE

Incentivazione variabile non prevista

#### AD-DG

Incentivo Target è pari al 130% del compenso fisso (€ 3.000.000).  
Nel caso in cui tutti e tre gli obiettivi di performance venissero ampiamente raggiunti, l'incentivo maturato massimo potrebbe arrivare al 150% dell'incentivo target.

#### DIRIGENTI STRATEGICI

Incentivo target medio pari al 41,3% della remunerazione fissa.  
L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 172,5% dell'incentivo target, come azione combinata del risultato massimo della scorecard individuale (fino a 150%) e del moltiplicatore legato alla valutazione delle competenze (fino a +15%).

#### PIANO DI RESTRICTED SHARE PER AD-DG

Garantire la *retention* dell'AD-DG, anno per anno, indispensabile per la prosecuzione del processo di trasformazione avviato nel 2022

##### PIANO DI RESTRICTED SHARE UNIT PER AD-DG

Il piano, prevede l'assegnazione di Restricted Share subordinatamente:

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

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

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

##### AD-DG

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

#### PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO

##### SPECIAL AWARD 2022-2026 PER L'AD-DG

È finalizzato a rafforzare l'allineamento degli interessi tra AD-DG e tutti gli stakeholder del Gruppo, la creazione di valore di lungo periodo,

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

Il Piano ha l'obiettivo di rafforzare l'allineamento degli interessi tra l'Amministratore Delegato e gli stakeholder del Gruppo Ferragamo. In particolare, incentiva il raggiungimento di obiettivi di capitalizzazione della società a medio-lungo termine favorendo la retention e dunque creando valore per gli azionisti.

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

##### AD-DG

l'Amministratore Delegato e Direttore Generale potrà maturare il diritto a ricevere il bonus *Special Award* in due tranches, rispettivamente alla fine del primo triennio dall'inizio del rapporto e alla fine dell'ulteriore successivo biennio, ciascuna di importo pari allo 0,50% del valore medio di capitalizzazione della Società a ciascuna data, purchè abbia raggiunto degli obiettivi predefiniti.

L'incentivo maturato sarà corrisposto 50% tramite assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società (*Performance Share*) soggette ad un periodo di *lock-up* e 50% in denaro.

## PIANO PERFORMANCE E RESTRICTED SHARES 2023-2025 (PIANO LTI) – 2° CICLO DI ASSEGNAZIONE 2024-2026

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 Clawback.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE RELATIVI ALLE PERFORMANCE SHARE UNIT – 2° CICLO 2024-2026

Per il secondo 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%);
2. EBITDA Cumulato del triennio 2024-2026 (30%);
3. Cash Flow Cumulato del triennio 2024-2026 (20%);
4. Metrica ESG di Social & Governance relativa alla Supply Chain: aumento della trasparenza della catena di approvvigionamento mediante la mappatura del 60% dei fornitori di pelle (Tier 1 e Tier 2) e l'acquisizione di informazioni ESG (10%);
5. Metrica ESG Social relativa all'Engagement: misurazione dell'engagement dei dipendenti entro il 2024 e implementazione di un piano d'azione entro il 2026 e il conseguente miglioramento del punteggio di engagement dei dipendenti (5%);
6. Metrica ESG Social relativa al Gender Pay Gap: misurazione dell'Adjusted Gender Pay Gap a livello globale (100% di copertura) e certificazione dei risultati, definendo una roadmap e conseguente riduzione del divario salariale di genere (5%).

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

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

### PRESIDENTE e VICE PRESIDENTE

Incentivazione variabile non prevista

### AD-DG

Non beneficiario del piano LTI.

### DIRIGENTI STRATEGICI, TOP MANAGEMENT<sup>3</sup> E ALTRI DIPENDENTI CONSIDERATI CHIAVE

Per ciascun ciclo del Piano LTI, 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.

3. Per Top Management si intendono le prime linee di riporto dell'Amministratore Delegato con Responsabilità di una funzione o regione. Tale definizione non ricomprende i ruoli che temporaneamente possono riportare all'Amministratore delegato (c.d. *ad interim*) o personale a tempo determinato.

---

## 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**

Nessun trattamento previsto.

### **AD-DG**

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

In caso cessazione per ipotesi di disallineamento strategico, morte o invalidità, l'indennità di fine rapporto pari a 12 mensilità dei compensi fissi e variabili (escluso lo *Special Award* bonus), oltre allo *Special Award* bonus calcolato prendendo a riferimento il valore medio di capitalizzazione della Società al momento della cessazione del rapporto e al bonus STI e alle *Restricted Shares pro-rata temporis*.

### **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<sup>4</sup> (i "**Dirigenti Strategici**"), del Top Management<sup>5</sup> (che ricomprende i primi riporti dell'Amministratore Delegato e i responsabili delle Region) 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 2023 (l' "**Esercizio**" o l' "**Esercizio 2023**") 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 26 aprile 2023 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2023.

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, il Top Management e di come la stessa contribuisca, al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo.

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. l'introduzione di una sezione dedicata al gender pay gap, che riflette l'impegno dell'azienda nel promuovere l'equità di genere e garantire pari opportunità all'interno dell'organizzazione. Questa sezione fornisce una panoramica dei risultati ottenuti in termini di misurazione e dell'impegno alla futura riduzione delle disparità salariali;

4. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("Dirigenti Strategici") sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa. In relazione alla categoria Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da questo punto in avanti viene descritta la politica retributiva per i due dipendenti che alla data di pubblicazione del presente documento risultano essere Dirigenti Strategici: il Chief Transformation & Sustainability Officer e il Chief Financial Officer (comunicato al mercato in data 22 gennaio 2024). La politica retributiva legata ai componenti del Consiglio di Amministrazione viene descritta in paragrafi successivi.

5. Per Top Management si intendono le prime linee di riporto dell'Amministratore Delegato con Responsabilità di una funzione o regione. Tale definizione non ricomprende i ruoli che temporaneamente possono riportare all'Amministratore delegato (c.d. *ad interim*) o personale a tempo determinato.

2. un focus dedicato alla coerenza della strategia retributiva applicabile a tutta la popolazione aziendale;
3. l'ulteriore miglioramento del livello di disclosure su temi specifici, quali la considerazione crescente del feedback degli investitori e dei proxy advisor e il link tra remunerazione e strategia, di business ed 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 2024, 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 (l'"**Assemblea**"), il Consiglio di Amministrazione (il "**Consiglio di Amministrazione**"), il Comitato Remunerazioni e Nomine (il "**Comitato Remunerazioni e Nomine**" o il "**Comitato**"), il Collegio Sindacale (il "**Collegio Sindacale**"), il Presidente del Consiglio di Amministrazione (il "**Presidente**"), l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (l'"**AD-DG**"), e le competenti strutture aziendali (in particolare, la Funzione General Counsel e la Funzione Risorse Umane) della Società.

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

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

La Politica di Remunerazione avrà durata annuale, sino alla data di approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2024.

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

Nel caso in cui, durante il periodo di riferimento della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione intendesse apportarvi modifiche<sup>6</sup>, provvederà a convocare un'Assemblea che si esprimerà anche in questo caso mediante voto vincolante, con l'ausilio di un'apposita relazione illustrativa della nuova Politica di Remunerazione.

## 3. Comitato Remunerazioni e Nomine

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

Al 31 dicembre 2023 e alla data della presente Relazione, il Comitato risulta così composto: Umberto Tombari (Presidente), Frédéric Biousse, Annalisa Loustau Elia.

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.

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

## Composizione del Comitato Remunerazioni e Nomine



Il Comitato, che è dotato di un proprio Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2021 svolge le funzioni previste dal Codice per il Comitato Nomine e per il Comitato Remunerazioni<sup>7</sup>.

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

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che la Presidente del Comitato lo ritenga opportuno. Il Comitato, comunque, si riunisce prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza. Alle riunioni del

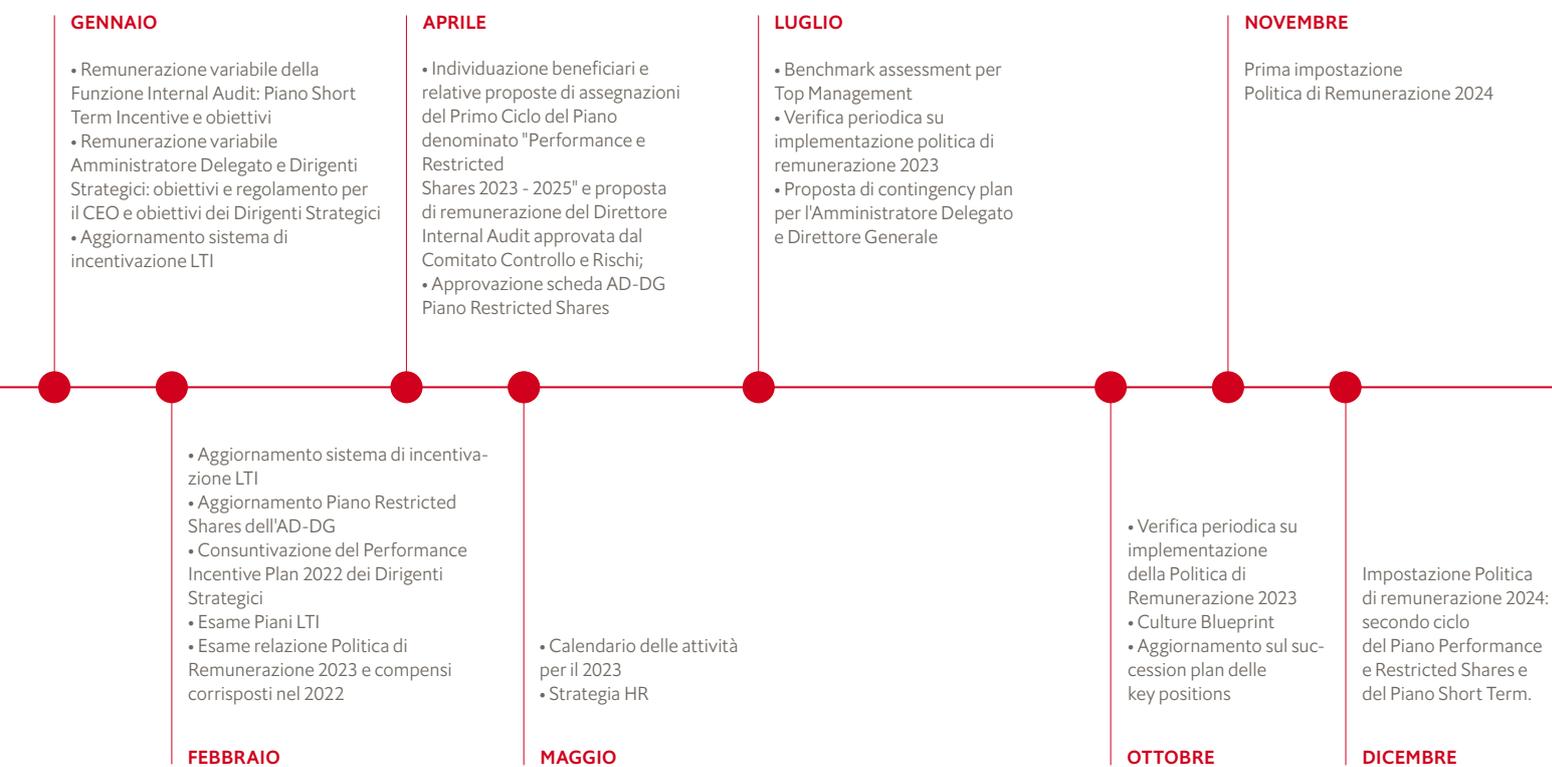
7. Nella presente Relazione saranno riferite le funzioni e le attività svolte dal Comitato nella sua funzione di comitato per le remunerazioni, mentre per le attività svolte in materia di nomine si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito internet della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

Comitato non partecipano gli amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi. Il Presidente del Comitato relaziona il 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 del 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 2023, il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 12 volte, precisamente in data 19 gennaio (in tale data il Comitato si è riunito due volte, di cui una in seduta congiunta con il Comitato Controllo e Rischi), 10 e 24 febbraio, 21 aprile, 5 maggio, 24 luglio, 12 ottobre, 2,9 e 24 novembre, 19 dicembre.

### I lavori del Comitato relativi alle remunerazioni hanno riguardato:



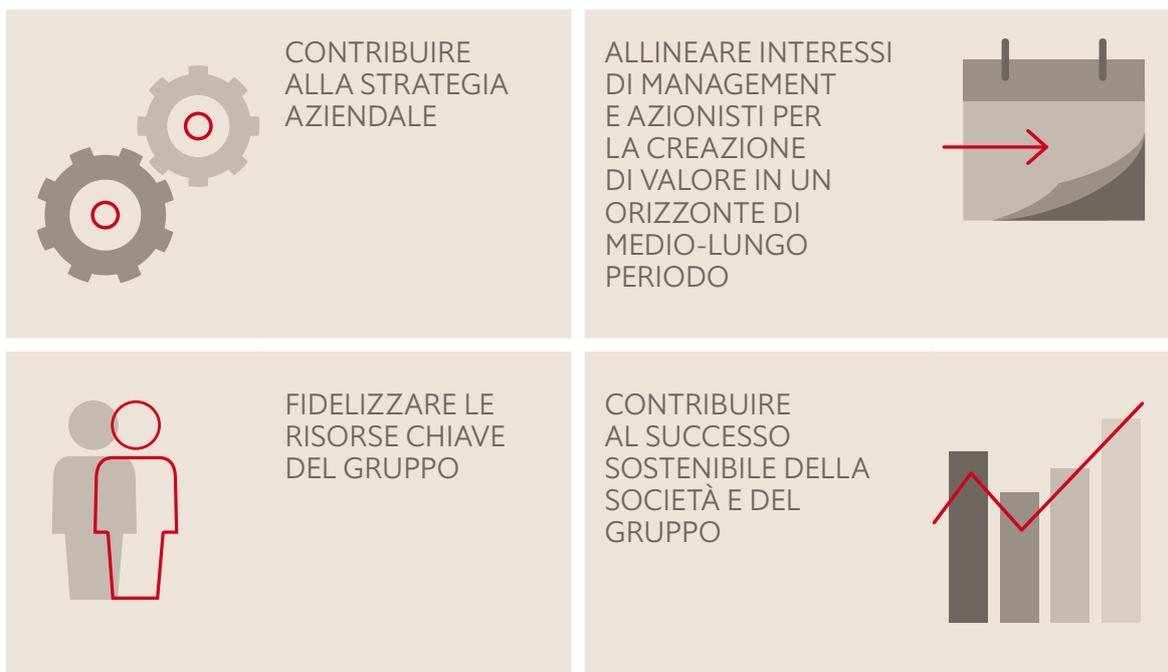
## 4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base

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.

Nell'ambito della definizione di elementi della Politica di Remunerazione, introdotti nel 2023, sono state condotte analisi di *benchmarking* riferite a un panel di società quotate italiane e internazionali che operano nel settore del lusso, a cui è stato aggiunto un gruppo selezionato di aziende operanti in altre *industry*, che rappresentano l'eccellenza nei rispettivi settori.

**Con la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2024 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 remunerazione fissa è adeguata al ruolo e a garantire un compenso soddisfacente anche nell'eventualità di mancato raggiungimento delle condizioni previste per la corresponsione della parte variabile.

La remunerazione variabile è volta a incentivare e fidelizzare il management, collegando una componente della

relativa remunerazione alla realizzazione degli obiettivi strategici della Società, senza indurre gli stessi ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi, dei Dirigenti Strategici e del Top Management è collegata a parametri di natura economico-finanziaria e non, legati alle strategie aziendali e ai pillar strategici, approvati dal Consiglio di Amministrazione, che includono anche obiettivi ESG. I medesimi obiettivi ancorché con un peso percentuale differente sono estesi anche alla restante popolazione aziendale beneficiaria dei piani.

Gli obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte di medio-lungo periodo.

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 corrispondenza 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.

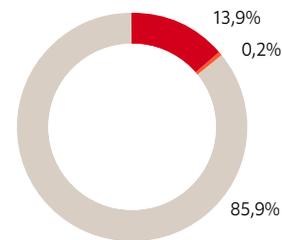
## 5. Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione e descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea

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 (2019-2023) che evidenzia un ampio consenso da parte degli azionisti.

Legenda:

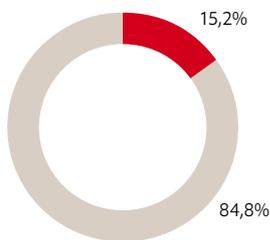
- Favorevoli
- Contrari
- Astenuti
- Non votanti

Politica 2019



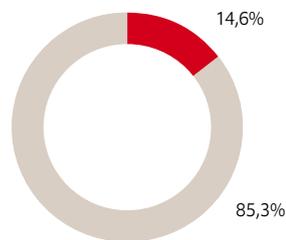
AGM 2019

Politica 2020 – Sezione 1

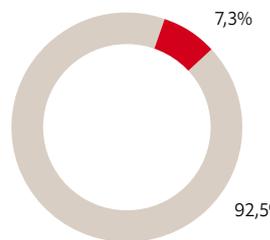


AGM 2020

Politica 2020 – Sezione 2

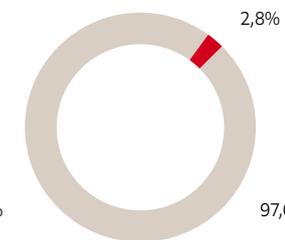


Politica 2021 – Sezione 1

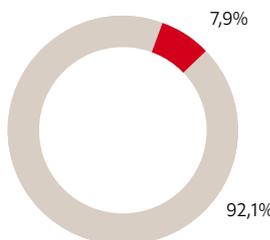


AGM 2021

Politica 2021 – Sezione 2

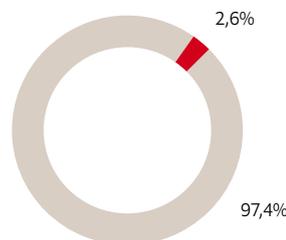


Politica 2022 – Sezione 1

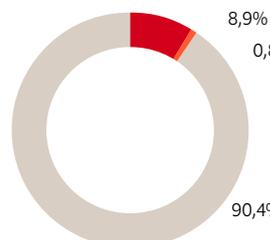


AGM 2022

Politica 2022 – Sezione 2

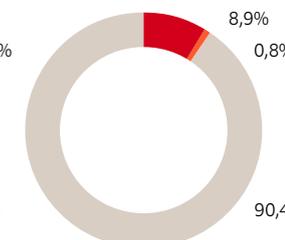


Politica 2023 – Sezione 1



AGM 2023

Politica 2023 – Sezione 2



Come evidenziato in premessa, il Comitato, supportato dalle strutture interne competenti, ha analizzato i risultati di voto dell'Assemblea 2023 sugli item retributivi e le indicazioni dagli investitori e dei proxy advisor. A seguito di questo monitoraggio, il Comitato ha valutato specifici interventi, volti ad assicurare una maggiore disclosure sugli elementi che compongono la strategia retributiva del Gruppo e un allineamento rispetto alle prassi di mercato.

Pertanto, 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 26 aprile 2023:

- Per il piano Short Term Incentive (STI) l'indicatore finanziario EBITDA è stato sostituito dall'indicatore EBIT in quanto, tenuto conto del principio contabile IFRS 16 e considerati i CAPEX connessi ai nostri obiettivi strategici, l'indicatore EBIT risulta essere più adeguato a misurare la redditività in tale schema incorporando anche i costi inerenti agli ammortamenti dei cespiti e agli ammortamenti del Diritto d'uso, che rappresentano la quota prevalente dei canoni fissi di locazione.
- per il 2° ciclo del Piano Performance e Restricted Share, di alcuni degli indicatori di performance per la parte relativa alle performance share (ovvero per la parte relativa al 75% del numero di Diritti Iniziali), in termini di peso e/o di contenuto. Per ciascuno di questi indicatori è prevista una curva di incentivazione che collega il numero dei diritti maturabili in funzione del livello di raggiungimento dell'indicatore di performance (dal 50% al 150% dei Diritti Iniziali), complessivamente, pertanto, il numero massimo di diritti maturabili è pari al 137,5%, avendo un 25% di Restricted Shares legate a soli obiettivi di retention. Si riporta di seguito la scheda inerente al secondo ciclo che prevede un peso complessivo degli indicatori economico-finanziari pari all'80% e del 20% per quanto riguarda gli indicatori di *performance* ESG.
  - (i) conferma dell'indicatore Product Net Sales (media della crescita % in relazione ai ricavi) (30%);
  - (ii) conferma dell'indicatore EBITDA Cumulato del triennio 2024-2026 (30%);
  - (iii) eliminazione dell'indicatore di *performance* relativo al rendimento sul capitale investito (ROIC) e previsione dell'indicatore di *performance* relativo a Cash Flow Cumulato del triennio 2024-2026 (20%);
  - (iv) aggiornamento delle metriche ESG in linea con il Piano di Sostenibilità, e in particolare:
    - a) metrica ESG di Social & Governance relativa alla Supply Chain: aumento della trasparenza della catena di approvvigionamento mediante la mappatura del 60% dei fornitori di pelle (Tier 1 e Tier 2) e l'acquisizione di informazioni ESG (10%);
    - b) metrica ESG Social relativa all'Engagement: misurazione entro il 2024 dell'engagement dei dipendenti entro il 2024 e l'implementazione di un piano d'azione entro il 2026. Target di miglioramento dello score di Engagement. (5%);
    - c) metrica ESG Social relativa al Gender Pay Gap: misurazione del Gender Pay Gap a livello globale (100% di copertura) e certificazione dei risultati, definendo una roadmap e riducendo il divario salariale di genere (5%).

Nell'elaborazione degli indicatori relativi al piano STI 2024 e al secondo ciclo del piano LTI, è stato condotto un benchmark su alcuni player quotati nel mercato del lusso e retail (tra cui Moncler, Cucinelli, Tod's, LVMH, Kering e Geox) da cui emerge come le società prese a riferimento adottino, per i sistemi di incentivazione di breve e lungo 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, tra cui EBITDA, EBIT e Cash Flow con una differenziazione degli indicatori EBIT ed EBITDA negli schemi di breve e lungo periodo.



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

### 6.1 Premessa

Con l'esercizio in corso verrà a scadere il Consiglio di Amministrazione, pertanto ai sensi di Statuto, l'Assemblea convocata per il prossimo 23 aprile 2024 sarà chiamata a deliberare in merito a:

- (i) il numero, la durata ed i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) la nomina del Presidente e del Vice-Presidente;
- (iii) il compenso per la carica.

Si rinvia al riguardo alla Relazione Illustrativa approvata dal Consiglio di Amministrazione in relazione al punto 4) all'ordine del giorno.

### 6.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento alla Remunerazione Fissa da riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 c.c., 3 comma, si riportano di seguito i dati contenuti nella politica di remunerazione:

- (i) di un panel selezionato di società quotate a proprietà concentrata (e quindi con un azionariato simile a quello della Società) e
- (ii) di società quotate appartenenti al settore del lusso; nonché quanto riportato
- (iii) nello studio di Assonime "Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code, 2022" e
- (iv) nello studio di Assonime "Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code, 2023".

In particolare, le società di cui al punto (i) sono: A2A, Amplifon, Pirelli, e Fincantieri, mentre quelle di cui al punto (ii) (lusso) sono: Tod's, Brunello Cucinelli, Moncler, Burberry, Ermenegildo Zegna, Richemont e Aeffe.

Dall'esame dei dati raccolti, è emerso che, in base agli studi di Assonime, per i presidenti non esecutivi, l'emolumento medio erogato ai sensi dell'art.2389 c.c. 3 comma sarebbe pari a:

- circa 526 mila euro per le società del FTSE MIB
- circa 264 mila euro per le società del MID Cap
- circa 173 mila euro per le società dello Small Cap.

Se si considerano, invece, solo le società incluse nel panel di cui ai punti (i) ed (ii), i compensi medi corrisposti ai presidenti sarebbero i seguenti:

- circa 375 mila euro per le società del panel di cui al punto (i);
- circa 1.300 mila euro per le società del panel appartenenti al settore del lusso.

Va precisato, tuttavia che per le società del lusso esaminate, il presidente del Consiglio di amministrazione ricopre un ruolo esecutivo.

Tanto premesso si evidenzia che l'emolumento attualmente riconosciuto al Presidente ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3, tenendo conto che lo stesso ricopre un ruolo non esecutivo, risulterebbe in linea con quello delle società di cui al punto (i) e di poco superiore a quello medio delle società del MID Cap.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 27 dello Statuto Sociale l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari incarichi.

Al Presidente non viene e non verrà riconosciuta alcuna forma di remunerazione variabile.

### **6.3 Vice-Presidente non esecutivo**

Con riferimento alla Remunerazione Fissa del Vice-Presidente, si riportano di seguito le informazioni raccolte con riferimento alle società quotate che hanno dichiarato di avere un vicepresidente.

Si tratta di 96 società quotate italiane (59 del Mid Cap e 37 appartenenti al FTSE MIB).

Da tale analisi è emerso che:

- (i) 75 società non prevedono ruoli specifici ed ulteriori per il vice-presidente oltre quello di sostituzione del presidente in caso di sua assenza o impedimento;
- (ii) 5 società hanno un vice-presidente che svolge anche il ruolo di amministratore delegato;
- (iii) 9 società hanno un vice-presidente esecutivo;
- (iv) 7 società prevedono ulteriori compiti per i vice-presidenti che non siano di mera sostituzione in caso di assenza o impedimento del presidente.

Escluse le società di cui ai punti da (i) ad (iii) in quanto non in linea con il ruolo attribuito al Vice-Presidente dalla Società e prendendo, quindi, a riferimento le sole 7 società che attribuiscono al Vice-Presidente compiti ulteriori, il compenso fisso medio riconosciuto ai sensi dell'art. 2389 c.c. 3 comma, si attesterebbe intorno a circa 123.000 Euro e quindi in linea con quello attualmente riconosciuto dalla Società al Vice Presidente pari ad Euro 150.000 . Si ricorda, infatti, che l'attuale Remunerazione Fissa del Vice-Presidente è così composta:

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

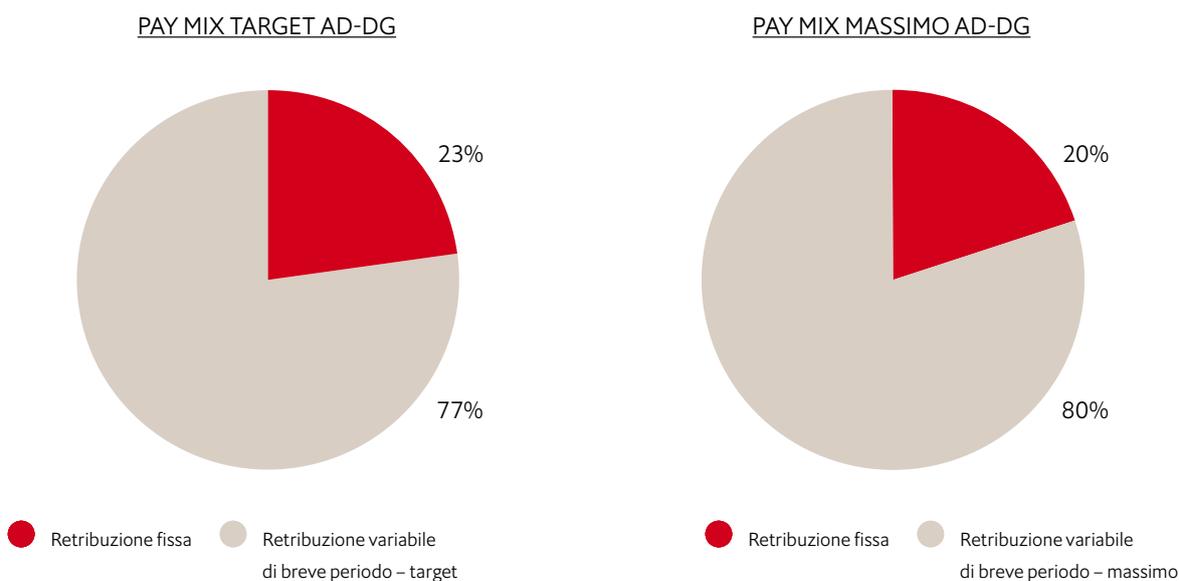
Al Vice-Presidente non viene e non verrà riconosciuta alcuna forma di remunerazione variabile.

#### 6.4 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per quanto concerne, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la relativa remunerazione è stabilita nel contratto in essere con lo stesso, approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato e del Collegio Sindacale nella riunione del 1 luglio 2021 ed è costituita dalle seguenti componenti:

- a) una Retribuzione Annuale Lorda pari a Euro 2.180.000 a fronte dello svolgimento delle mansioni come Dirigente della Società;
- b) un Compenso Fisso ai sensi dell'art. 2389 commi 1 e 3 c.c. a fronte dell'esercizio della Carica e della Delega pari a Euro 120.000, con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Società<sup>8</sup>, da corrispondersi su base annua;
- c) compensi variabili<sup>9</sup> (come meglio dettagliati nel paragrafo 7), legati al raggiungimento (su base annuale e/o pluriennale) di obiettivi predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società nel medio-lungo termine e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (comprendendo anche parametri finanziari e/o non finanziari e, ove rilevanti, anche obiettivi ESG); per i compensi che prevedano l'attribuzione di strumenti finanziari (o opzioni su strumenti finanziari), gli stessi prevedono periodi di *vesting* e periodi di intrasferibilità (c.d. *lock-up period*).

#### Pay Mix target e massimo dell'AD-DG<sup>10</sup> – Politica 2024



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

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

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

10. Le rappresentazioni di pay mix target e massimo includono oltre a STI e Restricted Shares anche il 25% del *welcome bonus* previsto per l'AD-DG pagabili nel 2024 come da contratto di lavoro.

### 6.5 Amministratori non esecutivi

Con l'Assemblea del 23 aprile 2024, verrà a scadere il Consiglio di Amministrazione che quindi dovrà procedere al rinnovo dello stesso, previa determinazione del numero e del compenso ex art. 2389 c.c. 1 comma.

Si rinvia al riguardo alla Relazione Illustrativa sul punto.

Si riportano di seguito i dati analizzati e contenuti nei seguenti documenti: (i) studio di Assonime "Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code, 2022" e (ii) studio di Assonime "Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code, 2023".

Gli studi di Assonime evidenziano come le società quotate mediamente corrispondano quale compenso per la carica ai sensi dell'art. 2389 1 comma, i seguenti importi:

- per gli amministratori indipendenti Euro 67.000
- per gli altri amministratori non esecutivi Euro 70.000

Andando invece a distinguere la remunerazione degli amministratori non esecutivi tra società appartenenti al FTSE MIB e società appartenenti al MID Cap, nelle prime il compenso medio per la carica si attesterebbe intorno a Euro 68.000 mentre nelle seconde intorno ad Euro 47.000.

Si ricorda che in occasione dell'Assemblea del 22 aprile 2021, l'Assemblea degli Azionisti aveva determinato in 10 il numero degli amministratori ed in € 500.000,00 il compenso complessivo, con la conseguenza che l'emolumento per la carica è risultato pari ad € 50.000,00. In tale occasione, la proposta formulata dal Socio di maggioranza aveva demandato al Consiglio di amministrazione la determinazione del compenso per gli incarichi speciali.

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

Anche per le cariche all'interno dei Comitati, la Società ha esaminato i compensi riconosciuti da:

(iii) un panel selezionato di società quotate a proprietà concentrata (e quindi con un azionariato simile a quello della Società)

e

(v) da un panel di società quotate appartenenti al settore del lusso.

Le società ricomprese nel panel di cui al punto (i) e (ii) sono le medesime esaminate per la carica del Presidente ed in particolare: (i) A2A, Amplifon, Pirelli, Fincantieri, e (ii) (lusso) Tod's, Brunello Cucinelli, Moncler, Burberry, Ermenegildo Zegna, Richemont e Aeffe.

Tenendo conto della media dei compensi riconosciuti dalle società di cui al punto (i) emerge:

- per il presidente del comitato controllo rischi un emolumento pari a circa Euro 35.000
- per i componenti del comitato controllo e rischi un emolumento pari a circa Euro 25.000
- per i presidenti del comitato remunerazione e nomine un emolumento pari a circa Euro 33.000
- per i componenti del comitato remunerazione e nomine un emolumento pari a circa Euro 23.500.

Se si considerano, invece, solo le società incluse nel panel di cui al punto (ii), i compensi medi corrisposti sarebbero i seguenti:

- per il presidente del comitato controllo rischi un emolumento pari a circa Euro 28.000
- per i componenti del comitato controllo e rischi un emolumento pari a circa Euro 17.500
- per i presidenti del comitato remunerazione e nomine un emolumento pari a circa Euro 24.000
- per i componenti del comitato remunerazione e nomine un emolumento pari a circa Euro 15.000.

Qualora fossero istituiti ulteriori comitati si farà riferimento ai benchmark sopra indicati o a quelli esistenti per comitati diversi previsti da altre società quotate.

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

## 6.6 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, che ha deliberato sulla nomina del nuovo Collegio Sindacale, ha determinato un compenso pari a Euro 48.000 lordi, per ciascun sindaco effettivo, e un compenso pari a Euro 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 Euro 15.000;
- per i componenti dell'Organismo di Vigilanza un emolumento pari a Euro 12.000.

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

## 6.7 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari e Top Management

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

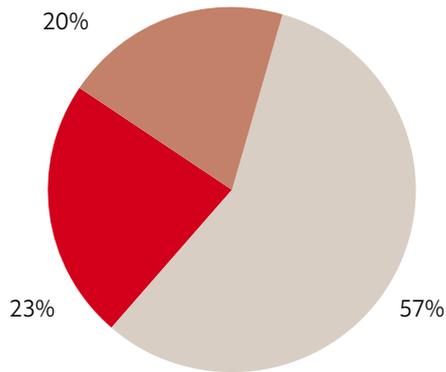
- a) da una componente fissa, rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), definita nel rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili) e che corrisponde, di regola (e dunque salva diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine), ad almeno il 50% (a target) della remunerazione complessiva annuale<sup>11</sup>;
- b) eventuali compensi fissi per la nomina a Consiglieri di Amministrazione in linea con quanto illustrato nella presente Politica di Remunerazione;
- c) da una componente variabile ripartite 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 dall'Amministratore Delegato 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

11. 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.

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 guideline dei proxy advisor e le migliori prassi di mercato.

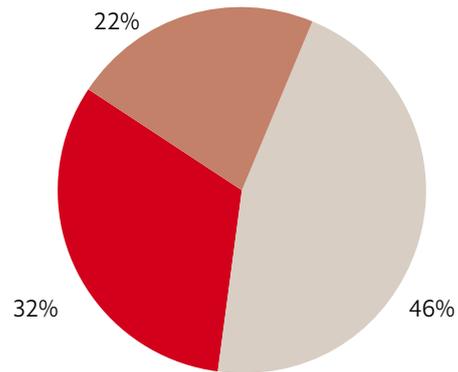
### Pay mix target e massimo dei Dirigenti Strategici

PAY MIX TARGET DIRIGENTI STRATEGICI



● Retribuzione fissa ● STI target ● LTI target

PAY MIX MASSIMO DIRIGENTI STRATEGICI



● Retribuzione fissa ● STI massimo ● LTI massimo

Al **Top Management** viene riconosciuto un compenso fisso in linea con il mercato e inoltre è prevista l'inclusione nei sistemi di incentivazione variabile della società di breve e lungo termine descritti nella presente politica, fatti salvi i casi di cui al paragrafo 7.

Al **Responsabile della Funzione Internal Audit** viene riconosciuto un compenso fisso e un compenso variabile di breve termine rapportato ad obiettivi legati alle priorità strategiche definite a livello di gruppo, sia ad obiettivi coerenti con le funzioni assegnate (come meglio definito al paragrafo 7.1 relativamente al piano STI), 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.

Il ruolo di Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari è stato svolto ad interim dal Consolidated Financial Statements Senior Manager.

Inoltre, come annunciato nel comunicato stampa del 22 gennaio 2024, Pierre La Tour, nominato nuovo Group CFO a partire dal 18 marzo 2024, in virtù delle sue competenze e responsabilità, è stato designato dal Consiglio di Amministrazione della Società anche come Dirigente con Responsabilità Strategiche, assumendo un ruolo chiave nelle aree Amministrazione, Finanza, Controllo e Investor Relations.

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

I compensi variabili degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale, dei Dirigenti Strategici vengono stabiliti dagli organi competenti, 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. Tale facoltà non è stata esercitata per l'esercizio 2023.

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.

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 ed in quanto funzionali a mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica di Remunerazione (cd. clausola «*Market Adverse Change*» o «*MAC Clause*»).

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

Sono stati identificati quali priorità strategiche tre indicatori misurati sul perimetro di Gruppo rappresentati dal Product Net Sales, EBIT e un indicatore ESG, coerente al Piano di Sostenibilità per come aggiornato dal Consiglio di amministrazione con riferimento al triennio 2024-2026,. I tre obiettivi di performance di Gruppo sono assegnati a tutta la popolazione partecipante al piano con un peso complessivo che varia dal 100% al 20%, a seconda del target di popolazione, come meglio precisato di seguito.

La scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 6 marzo 2024, subordinatamente all'approvazione della Politica, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. ed è costituita da soli obiettivi economico finanziari e ESG di seguito riportati.

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

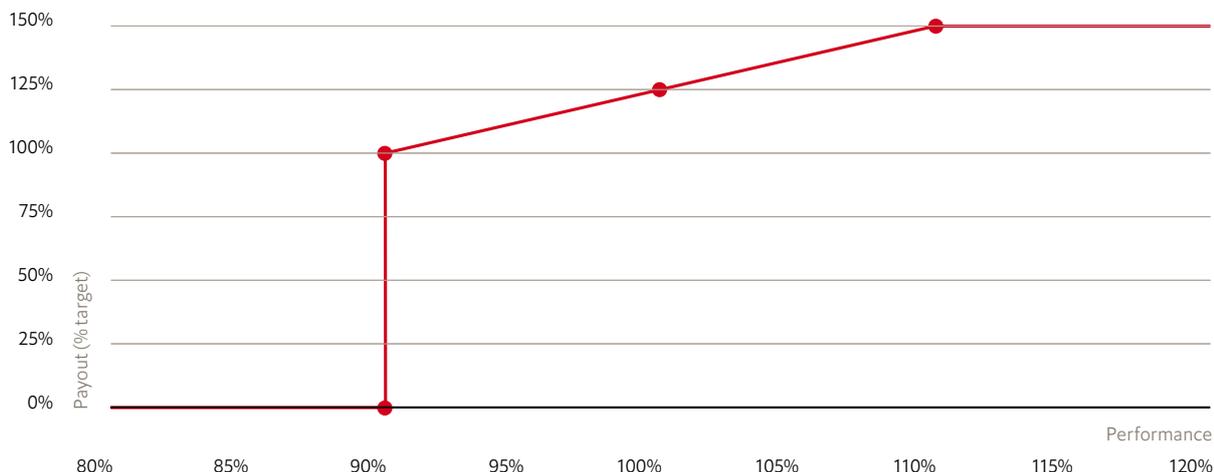
In particolare, il primo obiettivo si riferisce alle *Product Net Sales*, calcolate a tassi costanti di budget, che rappresentano la somma delle vendite sul canale *Retail* e *Wholesale*, al netto di stanziamenti e resi. Non includono pertanto altre componenti di ricavo come *Royalties*, *Hedging*, *Rental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

Il secondo obiettivo si riferisce invece all'EBIT, per come riportato in bilancio e rappresenta la differenza tra i Ricavi, il Costo del venduto e i Costi operativi al netto degli Altri proventi. .

Si riporta di seguito la curva di incentivazione che fa riferimento a livelli di performance determinati in confronto a valori di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 20 dicembre 2023.

**PRODUCT NET SALES E EBIT PREVEDONO LA STESSA CURVA DI INCENTIVAZIONE**

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



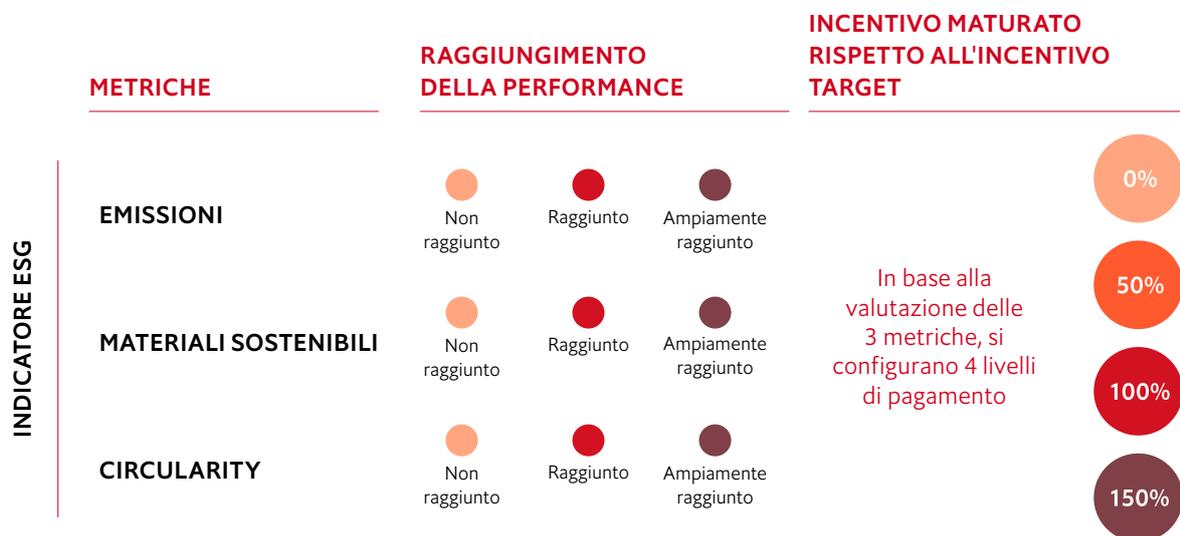
Il conseguimento di risultati intermedi tra il livello soglia e quello target e tra il livello target e quello massimo determina un incentivo calcolato per interpolazione lineare.

Gli obiettivi ESG sono stati invece individuati sulla base dell'aggiornamento 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:

- Emissioni: - Definizione di un Piano d'Azione per coinvolgere i fornitori e realizzare un Proof of Concept con due fornitori selezionati (i fornitori possono includere produttori, concerie, fornitori di tessuti, fornitori logistici) con l'obiettivo di utilizzare energie rinnovabili, investire in tecnologie R&D e fornire supporto non finanziario.
- Materiali sostenibili: obiettivo legato all'approvvigionamento del 65% di pelle LWG - Leather Working Group (da fornitori certificati LWG Gold o Silver).
- Circularity: obiettivo volto a migliorare la circolarità dei materiali e la durabilità dei prodotti, creando valore attraverso il riutilizzo, il riciclo e il recupero. Vengono implementate procedure e pratiche ottimali per ridurre la generazione di scorte di materie prime e aumentare il riutilizzo delle scorte esistenti, monitorate attraverso indicatori specifici.

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

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



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

Come già anticipato, gli obiettivi dei Dirigenti Strategici, del Top Management e della restante parte della popolazione aziendale beneficiaria del Piano STI prevedono i medesimi indicatori di natura economico-finanziaria e di sostenibilità a livello di Gruppo, e specifici obiettivi di funzione, strettamente correlati al ruolo e alla funzione dei Dirigenti Strategici, del Top Management e della restante popolazione aziendale.

Il peso degli obiettivi di Gruppo varia a seconda della banda di appartenenza del management ed è pari al 50% per i dirigenti strategici, mentre per il top management si attesta tra il 50 ed il 30%, per arrivare sino al 20% per la restante parte della popolazione aziendale (ruoli da individual contributors).

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

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 funzione di appartenenza.

Al fine di consentire una valutazione complessiva e organica delle risorse che tenga conto sia del raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma anche delle modalità di realizzazione della performance, il piano prevede la valutazione delle competenze (cd. Success Enablers), coerenti con i Valori di Ferragamo<sup>12</sup>.

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

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

12. Think customer, Innovate smartly & sustainably, Own it, Empower everyone, Win together with passion.

## VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

### COMPORAMENTI

### VALUTAZIONE

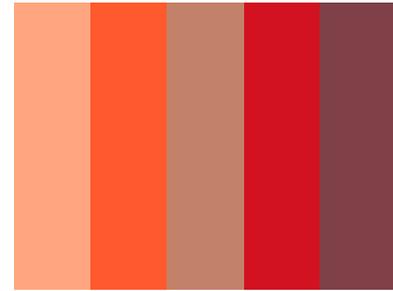
	Area of Development	Consistent	Role Model
1. Inclusive Leadership			
2. Customer centricity			
3. Ownership			
4. Agility			
5. Collaboration			

La valutazione dei comportamenti determina un punteggio complessivo da un minimo di 5 a un massimo di 15

## MOLTIPLICATORE/ DE-MOLTIPLICATORE

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

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



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

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

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

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

L'Assemblea degli azionisti del 14 dicembre 2021 ha approvato un piano di incentivazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale denominato "Piano *Restricted Shares*" (c.d. Piano *Restricted Shares*), nell'ottica di garantire, anno per anno, la retention dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Nello specifico il Piano *Restricted Shares* approvato il 14 dicembre 2021 prevede il diritto dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale di maturare un numero di azioni ordinarie della Società, ottenuto dividendo un controvalore monetario (determinato dai competenti organi sociali e pari ad Euro 2.500.000) per la media dei prezzi ufficiali delle Azioni nei 30 giorni precedenti l'assegnazione del diritto che avviene il 1° gennaio di ogni anno. Le azioni vengono trasferite al beneficiario al termine di un periodo di *vesting* annuale e a condizione che, a tale data:

- la Società abbia conseguito, nell'esercizio di riferimento, le due seguenti condizioni di accesso ritenute minimali al momento dell'approvazione del Piano *Restricted Shares* (c.d. *underpins*):

(i) livello dei ricavi complessivi a CER (current exchange rates) per l'esercizio di riferimento equivalente ad almeno il 70% di quello dell'esercizio precedente; e

(ii) ROIC del Gruppo Ferragamo a RER (reported exchange rates) per l'esercizio di riferimento di segno positivo per l'esercizio di riferimento. Per ROIC si intende il risultato netto del periodo (come risultante dal bilancio consolidato annuale del Gruppo dell'anno di riferimento) diviso il capitale investito netto *adjusted* medio (capitale netto *adjusted* rappresentato dal capitale investito netto escludendo le attività per diritto d'uso e quelle classificate tra gli investimenti immobiliari); e

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

Una volta attribuite, le azioni vengono poi assoggettate ad un obbligo di lock-up di ulteriori 12 mesi.

### 7.3 Piano Performance e Restricted Shares 2023-2025 (Piano LTI) – 2° ciclo 2024-2026

In data 26 Aprile 2023, l'Assemblea degli Azionisti, ha approvato un piano di incentivazione variabile di lungo periodo denominato "Piano Performance e Restricted Shares 2023-2025", già definito come Piano LTI, destinato ai Dirigenti Strategici, Top Management (che ricomprende tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato e i capi delle Regioni) e altre risorse chiave del Gruppo ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine.

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

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.

Per completezza si riporta di seguito la struttura del Piano LTI.

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.



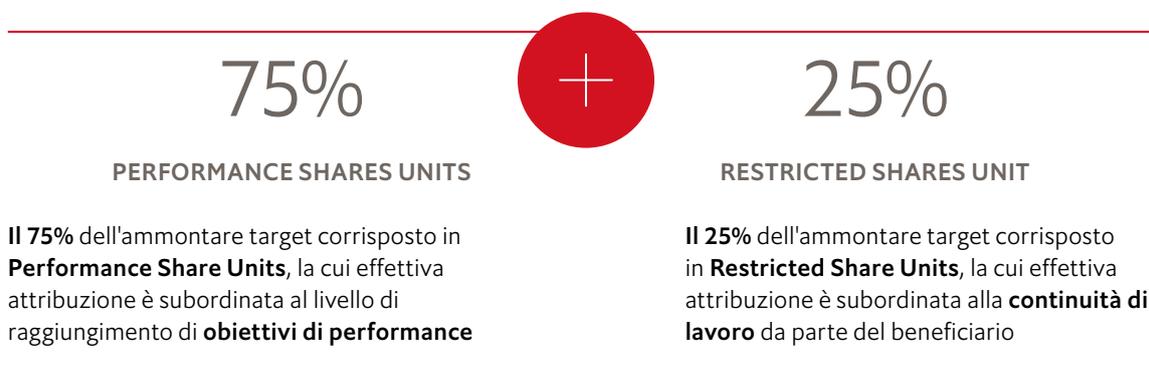
Per ciascun ciclo di attribuzione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, sulla base di un indicatore pari ad un multiplo/percentuale del compenso fisso lordo di ciascun beneficiario e dividendo tale controvalore monetario per la media del prezzo ufficiale delle Azioni nei 30 giorni 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.

Più in particolare, per il primo ciclo di attribuzione, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato, in data 21 aprile 2023 ha determinato i beneficiari e proceduto all'assegnazione dei Diritti Iniziali secondo quanto indicato nella Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2023 (per il dettaglio si rinvia alla Sezione II ove è inclusa l'informativa rispetto al numero di diritti assegnati alla tabella 3A).

Per il secondo 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 il Top Management e fino al 20% per tutte le altre categorie di beneficiari.

L'assegnazione dei Diritti Iniziali per il secondo 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 secondo 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 secondo ciclo di assegnazione (2024-2026), la determinazione dei clusters dei beneficiari e degli indicatori economico-finanziari, inclusi i targets 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%):

KPI DI GRUPPO - 2° 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 2024-2026	30%
	OBIETTIVO DI PROFITABILITÀ	CASH FLOW - Valore cumulato 2024-2026	20%
ESG	SOCIAL & GOVERNANCE	<b>Metrica sulla Supply chain:</b> Aumentare la trasparenza della Supply chain mappando il 60% dei fornitori di pelle (Tier 1 e 2) acquisendo informazioni ESG.	10%
	SOCIAL	<b>Engagement:</b> Misurare entro il 2024 l'engagement dei dipendenti e l'implementazione del piano d'azione entro il 2026.	5%
		<b>Gender Pay Gap:</b> Misurare il Gender Pay Gap a livello Global (100% di copertura) e certificare il risultato definendo una roadmap e implementando iniziative per ridurre il divario.	5%

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*.

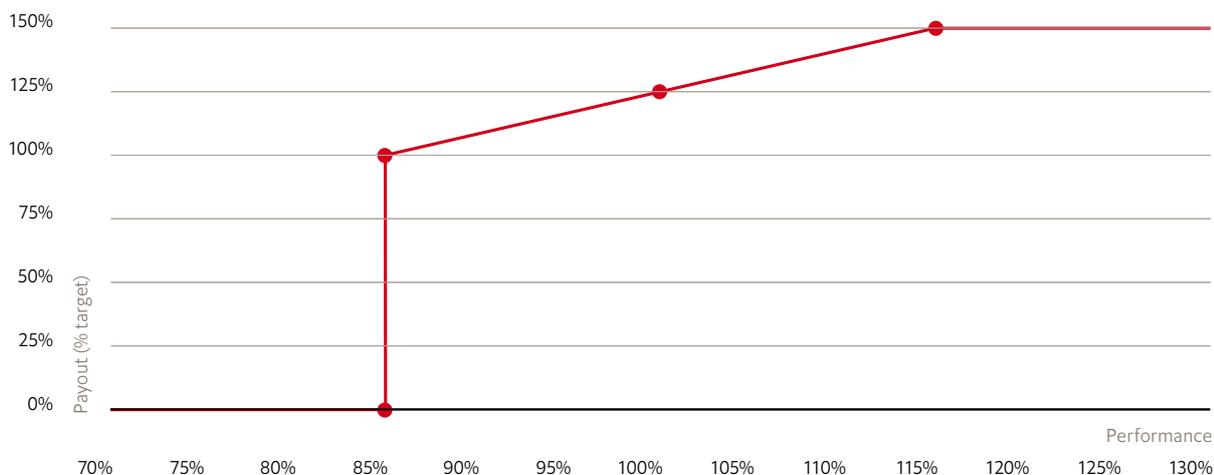
In particolare, per il secondo ciclo del Piano LTI, ciascun indicatore di *performance* sarà rilevante ai fini del calcolo del numero di diritti maturati rispetto ai Diritti Iniziali, secondo quanto indicato nelle seguenti tabelle. Nello specifico, in corrispondenza di livelli di *performance* soglia, *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.

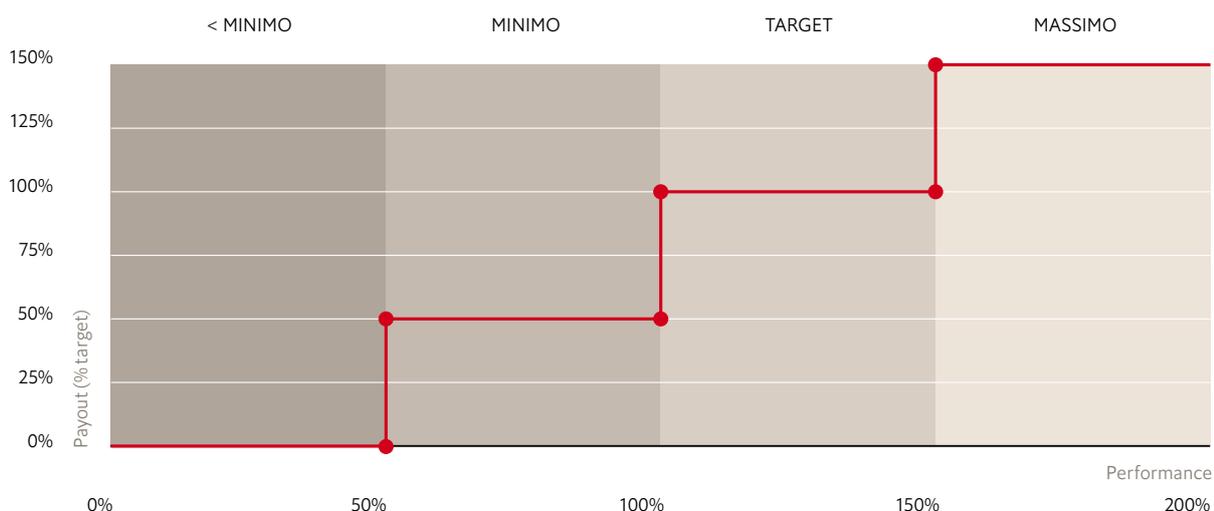
Con riferimento agli indicatori di *performance* inerenti al secondo ciclo, si riportano di seguito i livelli di *performance* determinati in confronto a valori di *target* che saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione per gli anni compresi nel ciclo:

NATURA DEL KPI	INDICATORE DI PERFORMANCE	PERFORMANCE / PAYOUT	INFERIORE ALLA SOGLIA	SOGLIA	TARGET	MASSIMO
ECONOMICO-FINANZIARIO	<b>Media crescita % Product Net Sales 2024-2026</b>	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	<b>EBITDA Cumulato 2024-2026</b>	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	<b>CASH FLOW Cumulato 2024-2026</b>	Performance	< 85% del target	85% del target	100% del target	115% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
ESG	<b>Metrica sulla Supply chain</b> Aumentare la trasparenza della Supply chain mappando il 60% dei fornitori di pelle (Tier 1 e 2) acquisendo informazioni ESG.	Performance	< 50% dei fornitori tier 1&2 mappati con dati acquisiti	> 50% < 55% dei fornitori tier 1&2 mappati con dati acquisiti	> 55% < = 60% dei fornitori tier 1&2 mappati con dati acquisiti	> 60% dei fornitori tier 1&2 mappati con dati acquisiti
		Payout	0%	50%	100%	150%
	<b>Engagement</b> Misurare entro il 2024 l'engagement dei dipendenti e l'implementazione del piano d'azione entro il 2026.	Performance	Engagement score improvement 2026 vs 2024 < 1 basis point	Engagement score improvement 2026 vs 2024 >= 1 basis point	Engagement score improvement 2026 vs 2024 >= 2 basis points	Engagement score improvement 2026 vs 2024 >= 5 basis points
		Payout	0%	50%	100%	150%
	<b>Gender Pay Gap:</b> Misurare il Gender Pay Gap a livello Global (100% di copertura) e certificare il risultato definendo una roadmap e implementando iniziative per ridurre il divario.	Performance	WW Gap non misurato e certificato	WW Gap misurato e certificato; action plan per il chiudere il gap approvato e raggiungimento della % Threshold definita per la riduzione del divario entro il 2026	WW Gap misurato e certificato; action plan per il chiudere il gap approvato e raggiungimento tra Threshold e Target definiti per la riduzione del divario entro il 2026	WW Gap misurato e certificato; action plan per il chiudere il gap approvato e raggiungimento della % Target definita per la riduzione del divario entro il 2026
		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.

È previsto, per i Dirigenti Strategici ed il Top Management, un periodo di *lock-up* (o *holding period*) pari a 2 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, il Direttore Internal Audit ed il Top Management. 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 secondo 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 2024. In ogni caso il numero totale dei beneficiari del secondo ciclo non sarà superiore a 65.

Per il secondo ciclo di assegnazione ipotizzando il numero massimo di beneficiari sopra indicati e considerando che la media del prezzo ufficiale delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti il 1° gennaio 2024 è stata di 12,18 euro, il numero massimo di azioni assegnabili nel caso di over-performance su tutti gli obiettivi, non supererà 380.000.

Il fabbisogno di azioni alla base del Piano LTI sarà soddisfatto da azioni proprie in portafoglio.

#### **7.4 Special Award 2022-2026 per l'AD-DG<sup>13</sup>**

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

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

Il piano prevede un periodo di misurazione della performance quinquennale<sup>14</sup> ed è basato sulle seguenti condizioni:

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

## 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.

<sup>13</sup>. Per maggiori informazioni in relazione a tale piano (anche in relazione agli effetti della cessazione del rapporto) si rinvia al Documento Informativo del piano "Bonus *Special Award 2022-2026*", approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 novembre 2021 e dall'Assemblea dei soci in data 14 dicembre 2021 e pubblicato sul sito della Società all'indirizzo <https://group.ferragamo.com/it/governance/corporate-governance/remunerazione/piani-di-incentivazione-azionaria>.

<sup>14</sup>. Fermo restando che, qualora l'indice FTSE-MIB registrasse, nei 12 mesi precedenti il momento di verifica della condizione di pagamento della seconda tranche dello *Special Award Bonus*, un calo uguale o superiore al 10%, il termine per la verifica della condizione di pagamento della seconda tranche dello *Special Award Bonus* verrà prorogato di un ulteriore anno (subordinatamente, in ogni caso, alla condizione relativa alla prosecuzione effettiva del rapporto sino a tale, ulteriore, data).

## 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<sup>15</sup>, in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale:

- a) un *range* compreso tra sei e dodici mensilità<sup>16</sup> 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 in essere un accordo con l'AD-DG che contiene previsioni specifiche in relazione a trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, l'accordo con l'AD-DG prevede che: (i) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver* il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una *severance* pari a 24 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo *Special Award* bonus), oltre allo *Special Award* bonus calcolato prendendo a riferimento il valore medio di capitalizzazione della Società al momento della cessazione del rapporto nonché al bonus STI e alle *restricted shares pro rata temporis* (rispetto al valore a target); (ii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di disallineamento strategico, morte o invalidità, il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una *severance* pari a 12 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo *Special Award* bonus), oltre allo *Special Award* bonus calcolato prendendo a riferimento il Valore Medio al momento della cessazione del rapporto e al bonus STI e alle *restricted shares pro rata temporis* (rispetto al valore a target); (iii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *bad leaver*, il manager perda ogni diritto alla *severance*, al bonus STI, alle *restricted shares* e allo *Special Award* bonus. Peraltro, in caso di dimissioni del manager in ipotesi diverse da quelle di cui ai punti (i) e (ii) che precedono, oltre a perdere ogni diritto in relazione al bonus STI, alle *restricted share* e allo *Special Award* bonus, il manager sarà tenuto, ove il recesso intervenisse nei primi 36 mesi dalla data di inizio del rapporto, a corrispondere un importo alla Società a titolo di penale non riducibile e, ove il recesso avvenisse successivamente, a rispettare un periodo di preavviso di 6 mesi.

La Società può, altresì, stipulare patti di non concorrenza o di non sollicitation 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.

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

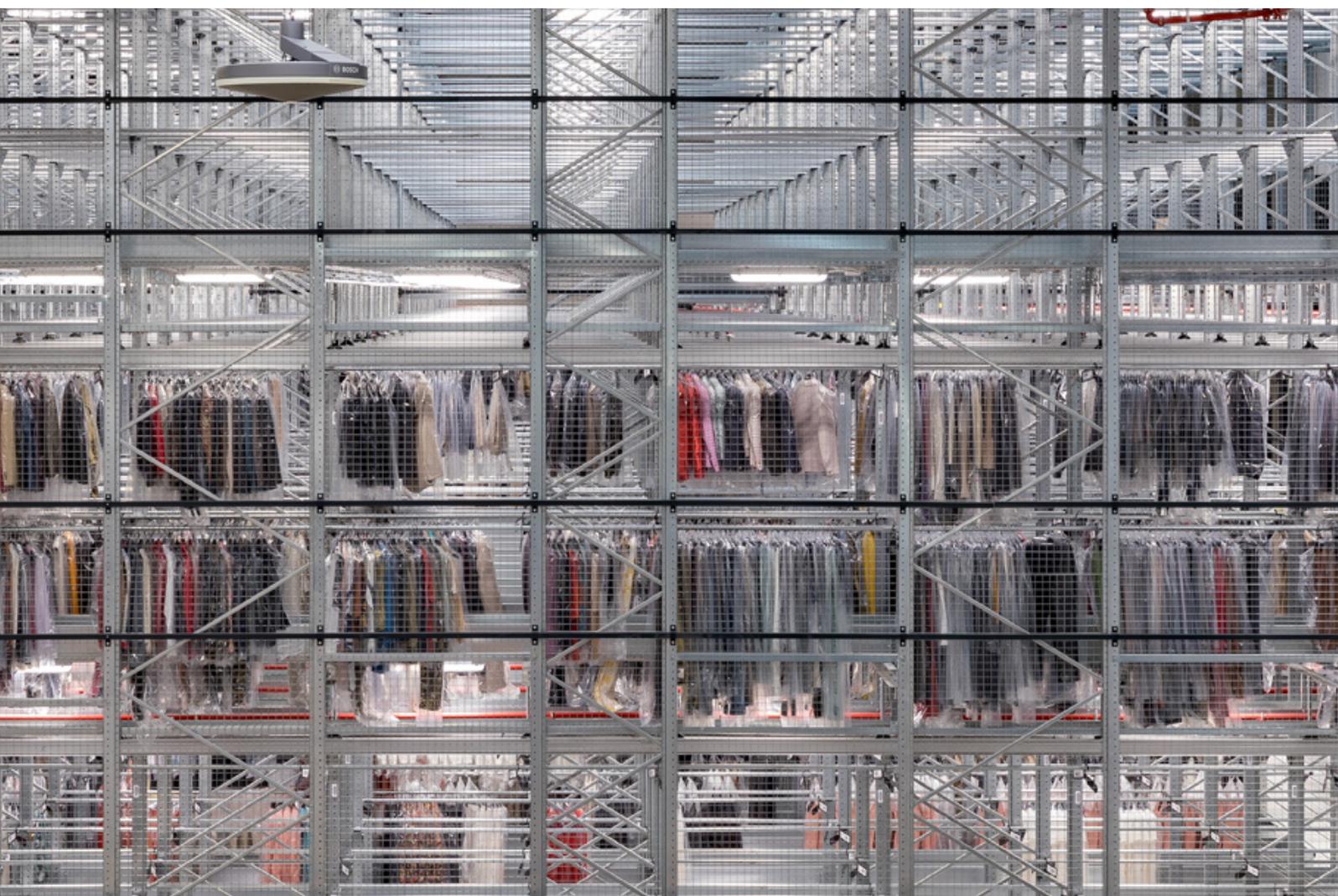
16. Vengono tipicamente inclusi nel calcolo in linea con le leggi vigenti gli elementi ricorrenti della retribuzione, escludendo i long term incentive plan.

## 10. Deroghe alla politica di remunerazione

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

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

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



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<sup>17</sup>, i compensi dei Dirigenti Strategici della Società relativamente all'Esercizio 2023, 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 2023, la politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 26 aprile 2023 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 26 aprile 2023, sulla Sezione II della politica di remunerazione del 2023 (relativa ai compensi dell'Esercizio 2022):

Voti favorevoli	Voti contrari	Astenuti	Non votanti
229.374.154	22.483.585	1.950.983	0
90,373%	8,858%	0,769%	0%

In linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Salvatore Ferragamo, viene fornita di seguito una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e indicando, altresì, come ciascuna componente fissa e variabile della remunerazione contribuisca ai risultati a lungo termine della Società. A tale riguardo si ricorda che nel corso dell'Esercizio i Dirigenti Strategici e il top management hanno preso parte al Primo Ciclo del piano Long Term Incentive "Performance & Restricted Shares 2023-2025" approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 aprile 2023. Si ricorda inoltre che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non è beneficiario del piano "Performance & Restricted Shares 2023-2025" ma di un piano di incentivazione denominato "Special Award" relativo al periodo 2022-2026 che prevede, tra gli obiettivi, il raggiungimento di predeterminati valori medi di capitalizzazione della Società rispettivamente alla fine del primo triennio e del quinquennio dal 1° gennaio 2022, per il quale si rinvia alla modifica alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci in data 14 dicembre 2021.

17. Nessun Dirigente Strategico ha percepito, nell'Esercizio 2023, un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

# 1. Compensi fissi e variabili

## 1.1 Amministratori

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi fissi attribuiti nel corso dell'Esercizio 2023 ai membri del Consiglio di Amministrazione e per la partecipazione ai comitati endo-consiliari (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio).

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

Euro 50.000,00 lordi su base annua

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

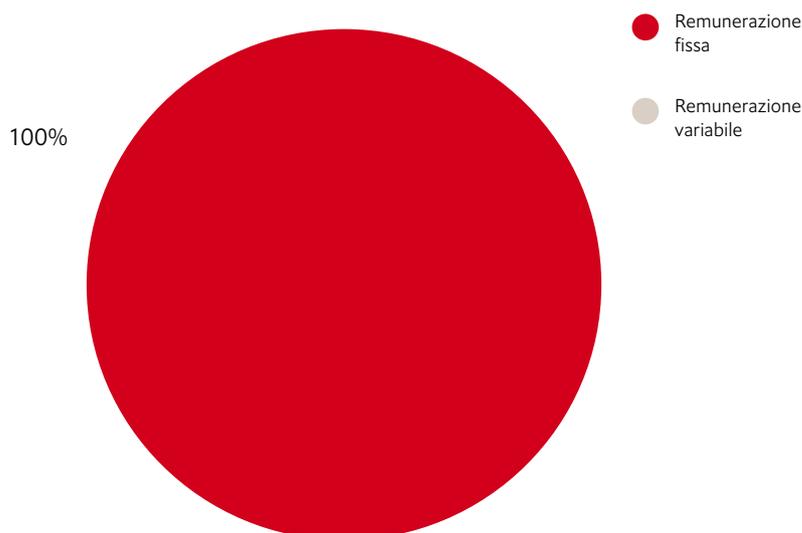
Agli Amministratori che hanno ricevuto particolari incarichi è stato riconosciuto un compenso fisso aggiuntivo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine e, ove richiesto, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, commisurato agli speciali incarichi attribuiti e alle responsabilità relative. In particolare, nel corso dell'Esercizio 2023, 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 2023 e in coerenza con i principi di cui alla politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 26 aprile 2023, un compenso fisso di Euro 400.000,00 lordi per l'incarico quale Presidente del Consiglio di Amministrazione (e già comprensivo del compenso fisso attribuito in virtù della carica di amministratore).

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione Leonardo Ferragamo nell'Esercizio 2023.



### 1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Marco Gobetti la remunerazione dell'Esercizio 2023 è rappresentata, in coerenza con i principi previsti dalla politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 26 aprile 2023, da:

- a) un compenso fisso annuo di Euro 120.000 lordi per l'incarico quale Amministratore Delegato;
- b) una retribuzione fissa annua lorda di Euro 2.180.000 per lo svolgimento delle mansioni quale Direttore Generale;
- c) la seconda tranche del *welcome bonus* (anche connesso all'impegno del *manager* a mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo di tempo determinato) di Euro 2.218.750 lordi<sup>18</sup>;
- d) un bonus STI, pari a 2.041.203 inerente alla performance ottenuta rispetto agli obiettivi presentati nella Sezione 1 della Politica di remunerazione 2023. Tale consuntivo è pari a circa il 68% dell'importo a target (Euro 3.000.000 lordi);
- e) *benefit* non monetari per un controvalore pari ad Euro 37.537 lordi.

<sup>18</sup>. Il valore indicato rappresenta una tranche del *welcome bonus* riconosciuto al dott. Marco Gobetti e complessivamente pari al 25% di tale bonus (complessivamente pari ad Euro 8.875.000).

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

- a) al piano "Restricted Shares". Nell'Esercizio 2023, ha maturato il diritto a ricevere n. 147.732 azioni della Società<sup>19</sup> soggette a lock-up sino al 31 dicembre 2024; e
- b) al piano "Special Award 2022-2026", il cui periodo di *vesting* è tutt'ora in corso.

Di seguito il resoconto del raggiungimento degli obiettivi connesso al pay-out:

INDICATORE	PESO	PAY-OUT		
		% Ach.	% Pay-out	Pay-out €
Group Product Net Sales	40%	<90%	0	0 €
Group EBITDA	40%	99,02%	95,1%	1.141.203 €
ESG	20%	Above expectations	150%	900.000 €
Totale				2.041.203 €

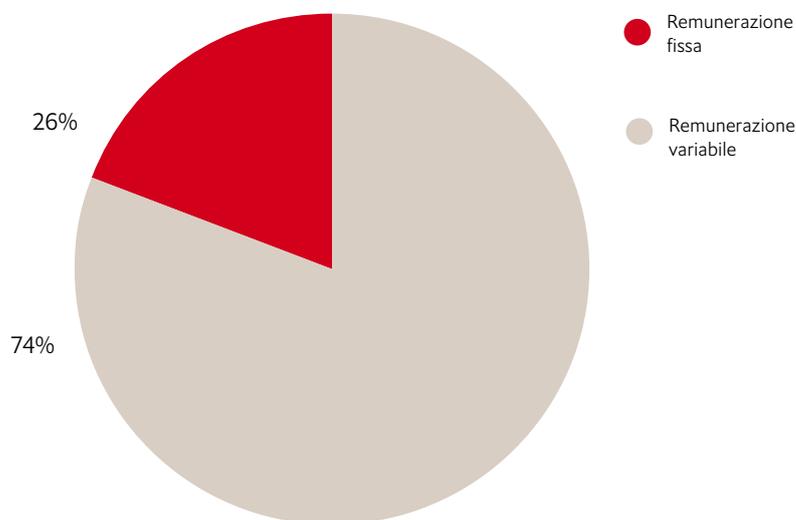
Per completezza, come illustrato anche al paragrafo 9 della Sezione I della politica di remunerazione 2023, il *management agreement* in essere con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede che:

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

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

19. Per un fair value, in linea con i principi contabili internazionali complessivo di Euro 2.397.690.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato nell'Esercizio 2023.



#### 1.4 Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione

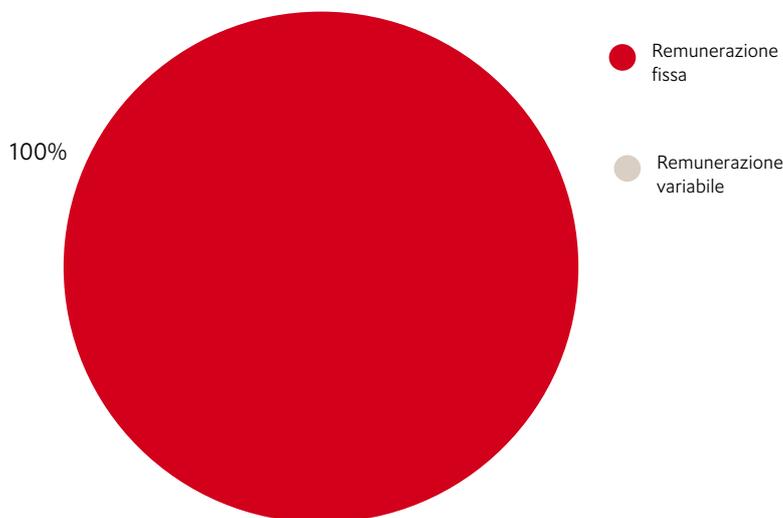
Alla dott.ssa Angelica Visconti è stato corrisposto nell'Esercizio 2023, nella sua qualità di **Vice Presidente**:

- a) un compenso fisso
  - (i) di Euro 50.000 lordi per la carica di amministratore della Società<sup>20</sup>;
  - (ii) di Euro 100.000,00 lordi, quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente<sup>21</sup>;
  - (iii) di Euro 50.000,00 lordi, a fronte degli incarichi assunti nelle controllate;

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

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

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



### 1.5 Sindaci

Ai Sindaci, nell'Esercizio 2023, è stato corrisposto<sup>22</sup>:

- a) un compenso fisso pari a Euro 64.000,00 lordi su base annua per il Presidente e Euro 48.000,00 lordi su base annua per gli altri componenti del Collegio, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico;
- b) un compenso aggiuntivo per l'incarico attribuito al Collegio Sindacale di Organismo di Vigilanza ex Decreto 231, pari ad Euro 15.000,00 lordi su base annua per il Presidente e Euro 12.000,00 lordi su base annua per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

### 1.6 Dirigenti Strategici

Per i Dirigenti Strategici<sup>23</sup> la remunerazione dell'Esercizio 2023 è rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e dalla remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive 2023) legata al raggiungimento di obiettivi di performance economico-finanziari ed ESG (in misura pari al 50%) e strategici di funzione (in misura pari al 50%), i quali ultimi includono una serie di obiettivi di business e funzionali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

22. In data 26 aprile 2023 l'Assemblea ordinaria degli Azionisti ha nominato il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione. Il Collegio Sindacale rimarrà in carica per il triennio 2023-2025 e, pertanto, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. Inoltre, in data 26 aprile 2023 il Cda, ritenendo opportuno continuare a razionalizzare il sistema dei controlli interni, ha confermato, previo parere favorevole del CCR, al Collegio Sindacale eletto in pari data dall'Assemblea degli azionisti l'incarico di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Quanto alle remunerazioni si segnala che la Società, in vista del rinnovo dell'organo di controllo, ha effettuato un'analisi dei compensi dei collegi sindacali in carica di alcuni emittenti italiani quotati che, come Salvatore Ferragamo S.p.A., sono composti da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti e operano nello stesso settore o presentano un livello di capitalizzazione simile alla Società medesima. Tale benchmark ha evidenziato che i compensi corrisposti ai Sindaci antecedentemente all'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2023 chiamata a deliberare sul rinnovo dell'organo di controllo sono in linea con la prassi di mercato adottata in emittenti aventi dimensioni e caratteristiche simili alla Società. Per maggiori informazioni al riguardo si rinvia alla relativa Relazione Illustrativa del Cda disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <http://group.ferragamo.com>, Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti 2023. Inoltre, tenuto conto della capitalizzazione della Società, il benchmark ha altresì evidenziato un sostanziale allineamento della remunerazione già corrisposta dalla Società ai membri dell'Organismo di Vigilanza con le prassi di mercato.

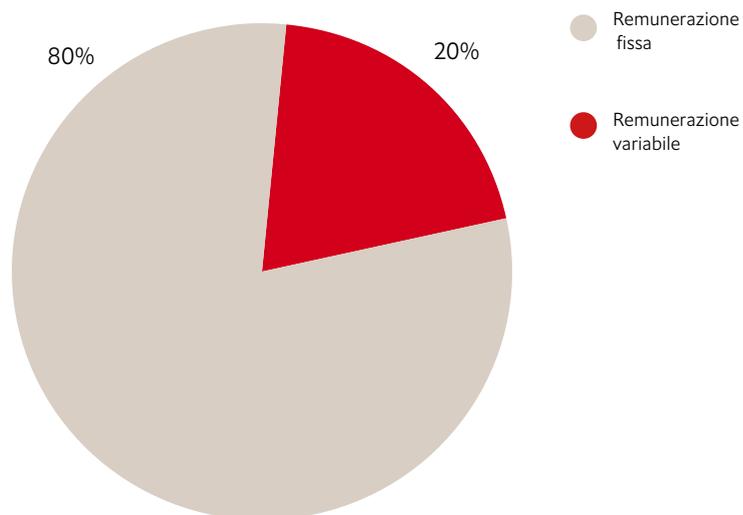
Alla luce di quanto sopra, l'Assemblea, in data 26 aprile 2023, ha deliberato di attribuire al Collegio Sindacale un compenso in linea con quello precedentemente riconosciuto allo stesso dalla Società, così come il Cda tenutosi a valle dell'Assemblea ha confermato, per il neo-nominato Organismo di Vigilanza, la remunerazione già in essere.

23. Si segnala che il Dirigente Strategico Alessandro Corsi ha rassegnato le dimissioni in data 30 giugno 2023 con efficacia a decorrere dal 1° ottobre 2023.

I suddetti obiettivi di performance relativi allo STI 2023 sono stati rendicontati come segue:

INDICATORE	PESO	PAYOUT			
		% Ach.	% Payout	% Multiplier	Payout
Group Product Net Sales	25%	<90 %	0		0 €
Group EBITDA	15%	99,02%	95,1%		24.251 €
ESG	10%	Above Expectations	150%		25.500 €
Strategici di Funzione	50%	Above Expectations	150%		127.500 €
Totale					177.251€
Totale con Competencies Multiplier	-	-	-	107,5%	190.544 €

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei Dirigenti Strategici nell'Esercizio 2023.



## 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 2023

Nel corso dell'Esercizio 2023 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 *clawback*.

## 3. Deroche alla politica di remunerazione del 2023

Nel corso dell'Esercizio 2023 non sono state attuate deroghe alla politica di remunerazione dell'Esercizio 2023.

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

Nel corso dell'Esercizio 2023 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (c.d. clausole di *malus* e di *clawback*).

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

Di seguito la Società fornisce un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023, delle seguenti informazioni:

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

	Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Società					Variazione			
	2019	2020	2021	2022	2023	% 2020 - 2019	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022
<b>Leonardo Ferragamo</b>	35.000	35.000	288.000	400.000	412.119	-	+722,9%	+38,9%	+3%
<b>Marco Gobbetti</b>	-	-	-	9.366.272 <sup>24</sup>	6.597.490	-	-	-	-25%
<b>Frédéric Biousse</b>	-	-	12.740	50.000	63.699	-	-	+292,5%	+27,4%
<b>Laura Donnini</b>	-	-	-	-	49.109	-	-	-	-
<b>Giacomo Ferragamo</b>	556.310	183.061	761.684	771.865	714.619	-67%	+316%	+1,33%	-7,4%
<b>Patrizia Michela Giangualano</b>	-	-	55.452	80.000	80.000	-	-	+44,3%	-
<b>Annalisa Loustau Elia</b>	-	-	18.028	70.000	70.000	-	-	+288,3%	-
<b>Umberto Tombari</b>	75.000	75.000	86.784	92.000	95.000	-	+15,7%	+6%	3,3%
<b>Angelica Visconti</b>	293.168	251.036	367.959	493.823	200.000	-14,3%	+46,5%	+34,21%	-59,4%
<b>Peter K.C. Woo</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Anna Zanardi Cappon</b>	-	-	65.296	97.000	30.826	-	-	+48,6%	-68,22%
<b>Andrea Balelli</b>	77.000	79.000	79.000	79.000	79.000	+2,5%	-	-	-
<b>Paola Caramella</b>	58.000	60.000	60.000	60.000	60.000	+3,4%	-	-	-
<b>Giovanni Crostarosa Guicciardi</b>	-	39.557	60.000	60.000	60.000	-	+51,6%	-	-

24. 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 riportate nella sezione "fair value" inerente ai compensi equity.

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

Indice	Risultati della Società					Variazione			
	2019	2020	2021	2022	2023	% 2020 - 2019	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022
<b>Ricavi</b>	€836.947.210	€561.058.332	€564.002.658	€740.233.835	€734.820.182	-33%	0,5%	31,25%	-0,7%
<b>EBIT-DA</b>	€188.693.428	€5.181.482	€100.401.037	€183.162.745	€157.014.036	-97,3%	1837,6%	82,4%	-14,3%

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

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno					Variazione			
2019	2020	2021	2022	2023	% 2020 - 2019	% 2021 - 2020	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022
€44.839	€46.667	€47.267	€49.795	€53.492	+4,07%	+1,3%	5,3%	+7,4%

## SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti in relazione all'Esercizio 2023 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 2024

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
**Leonardo Ferragamo**

**FERRAGAMO**



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

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8
NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
LEONARDO FERRAGAMO	Presidente	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000			12.119		412.119		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				400.000			12.119		412.119		
MARCO GOBBETTI <sup>(1)</sup>	Amministratore Delegato	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.300.000		4.259.953	37.537		6.597.490	2.397.690	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				2.300.000		4.259.953	37.537		6.597.490	2.397.690	

FERRAGAMO

<b>GIACOMO FERRAGAMO<sup>(2)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				507.000		190.544	17.075	714.619	8.911
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				507.000		190.544	17.075	714.619	8.911
<b>PETER K. C. WOO<sup>(3)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino al 13/11/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				-				-	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				-				-	
<b>ANGELICA VISCONTI<sup>(4)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				150.000				150.000	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				50.000				50.000	
<b>(III) Totale</b>				200.000				200.000	

<b>FRÉDÉRIC BIOUSSE<sup>(5)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	13.699			63.699	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				50.000	13.699			63.699	
<b>PATRIZIA MICHELA GIANGUALANO<sup>(6)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	30.000			80.000	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				50.000	30.000			80.000	
<b>ANNALISA LOUSTAU ELIA<sup>(7)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	20.000			70.000	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				50.000	20.000			70.000	

<b>ANNA ZANARDI CAPPON<sup>(8)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2022						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				15.890	14.936			30.826	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				15.890	14.936			30.826	
<b>LAURA DONNINI<sup>(9)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	Dal 26 aprile 2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				34.109	15.000			49.109	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				34.109	15.000			49.109	
<b>UMBERTO TOMBARI<sup>(10)</sup></b>	<b>Amministratore</b>	2023	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	45.000			95.000	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>(III) Totale</b>				50.000	45.000			95.000	

<b>ANDREA BALELLI<sup>(1)</sup></b>	<b>Presidente del Collegio Sindacale</b>	2023	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	
<b>GIOVANNI CROSTAROSA GUICCIARDI</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	2023	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	
<b>PAOLA CAMELLA</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	2023	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	

Dettaglio dei compensi corrisposti

2 DIRIGENTI STRATEGICI <sup>(12)</sup>	Dirigenti Strategici	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			769.500		190.544		29.890		989.893	8.911
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			769.500		190.544		29.890		989.893	8.911

## NOTE

<sup>(1)</sup> Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere Marco Gobetti include Euro 120.000 per la carica di Amministratore Delegato, Euro 2.180.000 per lo svolgimento dell'incarico quale Direttore Generale, Euro 2.041.203 quale bonus STI 2023, Euro 2.218.750 quale welcome bonus ed Euro 2.397.690 quale controvalore delle n. 147.732 azioni della Società (Restricted Shares 2023).

<sup>(2)</sup> Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere Giacomo Ferragamo include Euro 50.000 quale Consigliere della Società per l'Esercizio 2023 e, sempre in relazione a tale periodo, Euro 457.000 quale Dirigente della stessa. Viene inoltre esposto in tabella il valore del Bonus STI 2023 e il fair value dei diritti inerenti al 1° ciclo del piano "Performance e Restricted Shares".

<sup>(3)</sup> Il Consigliere Peter K.C. Woo ha rassegnato le proprie dimissioni in data 13 novembre 2023 con effetto immediato.

<sup>(4)</sup> Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso della Consigliera Angelica Visconti include, oltre al compenso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, i seguenti compensi fissi: a) un compenso di Euro 100.000, quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente; e b) un compenso di Euro 50.000,00, per gli incarichi assunti nelle controllate

<sup>(5)</sup> Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 26 aprile 2023 ha nominato il Consigliere Frédéric Biousse quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine in sostituzione della dimissionaria Anna Zanardi Cappon. Pertanto, il Consigliere Frédéric Biousse ha percepito, oltre al compenso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000 riproporzionato pro-rata, un compenso di Euro 13.699 per la carica di membro del Comitato Remunerazioni e Nomine calcolato pro-rata temporis per il periodo 26 aprile – 31 dicembre 2023.

<sup>(6)</sup> Il Consigliere Patrizia Michela Giangualano ha percepito, oltre al compenso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, un compenso di Euro 30.000 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato.

<sup>(7)</sup> Il Consigliere Annalisa Loustau Elia ha percepito, oltre al compenso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, un compenso di Euro 20.000 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.

<sup>(8)</sup> Come comunicato in data 28 febbraio 2023, il Consigliere Anna Zanardi Cappon ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia a decorrere dall'Assemblea dei soci del 26 aprile 2023. Pertanto, in relazione all'Esercizio, la dott.ssa Zanardi Cappon ha percepito, oltre al compenso fisso per la carica di amministratore pari ad Euro 15.890, un compenso di Euro 7.945 quale Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine ed un compenso di Euro 6.991 quale membro del Comitato Controllo e Rischi tutti calcolati pro-rata temporis per il periodo 1° gennaio – 26 aprile 2023.

<sup>(9)</sup> In data 26 aprile 2023 l'Assemblea dei soci ha nominato quale Consigliera Laura Donnini in sostituzione della dimissionaria Anna Zanardi Cappon. Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data, a valle dell'Assemblea dei soci, ha altresì nominato la Consigliera Laura Donnini quale componente del Comitato Controllo e Rischi in sostituzione della dimissionaria Anna Zanardi Cappon. Pertanto, in relazione all'Esercizio, la Consigliera Laura Donnini ha percepito un compenso fisso per la carica di amministratore pari a Euro 34.109 ed un compenso pari a Euro 15.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, entrambi calcolati pro-rata temporis dal 26 aprile al 31 dicembre 2023.

<sup>(10)</sup> Il Consigliere Umberto Tombari ha percepito, oltre al compenso per la carica di amministratore pari ad Euro 50.000, un compenso di Euro 20.000 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine ed Euro 22.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato.

<sup>(11)</sup> L'Assemblea dei soci tenutosi in data 26 aprile 2023 ha nominato con il sistema del voto di lista il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione e che rimarrà in carica sino alla data di approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025. Il dott. Andrea Balelli è stato tratto dalla lista di minoranza e, per questo, investito della carica di Presidente. I Sindacai Effettivi Paola Caramella e Giovanni Crostarosa Guicciardi sono invece stati tratti dalla lista di maggioranza. Quanto alla remunerazione si segnala che l'Assemblea che ha nominato il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione tenutosi a valle della stessa, e che ha conferito al Collegio Sindacale anche l'incarico di Organismo di Vigilanza, hanno confermato i compensi già percepiti da tali organi nel 2022 e, pertanto, non vi sono variazioni da segnalare successivamente al rinnovo degli stessi.

<sup>(12)</sup> Il compenso include quanto erogato al Chief Transformation & Sustainability Officer e il pro-rata del Chief Financial Officer che, come da comunicato al mercato del 30 giugno 2023, ha lasciato la società con decorrenza dal 1 ottobre 2023.

## LEGENDA

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

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

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

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

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

# FERRAGAMO

Dettaglio dei compensi corrisposti

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

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

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

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

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

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

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti Finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'Esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'Esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio
		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)	(11)	
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
<b>MARCO GOBBETTI</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Restricted Shares  Delibera del Cda del 14 dicembre 2021	-	-						-	147.732 <sup>(25)</sup> azioni ordinarie Salvatore Ferragamo (Restricted Shares)	12,21 prezzo ufficiale delle Azioni della Società al termine del periodo di vesting	2.397.690 <sup>(26)</sup>
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale											147.732		2.397.690

Dirigenti con responsabilità strategiche n.1										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Performance and Restricted Shares 2023-2025 1° ciclo		1.773 Restricted Shares 5.318 Performance shares target	12,46 Valore alla data di assegnazione <sup>(27)</sup>	1° gennaio 2023- 31 dicembre 2025	1° gennaio 2023	16,92 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione	-		8.911
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			1.773 Restricted Shares 5.318 Performance shares target	12,46 Valore alla data di assegnazione <sup>(28)</sup>	1° gennaio 2023- 31 dicembre 2025	1° gennaio 2023	16,92 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione			8.911
Altri Top Manager e Key people assegnatari del piano LTI (ex. Art 84 bis) n.46 <sup>(29)</sup>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Performance and Restricted Shares 2023-2025 1° ciclo		18.287 Restricted Shares 54.869 Performance shares target	12,46 Valore alla data di assegnazione <sup>(30)</sup>	1° gennaio 2023- 31 dicembre 2025	1° gennaio 2023	16,92 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione	-		91.931
(II) Compensi da controllate e collegate			21.055 Restricted Shares 63.173 Performance shares target	12,46 Valore alla data di assegnazione <sup>(31)</sup>	1° gennaio 2023- 31 dicembre 2025	1° gennaio 2023	16,92 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione			105.844
(III) Totale			39.342 Restricted Shares 118.042 Performance shares target	12,46 Valore alla data di assegnazione <sup>(32)</sup>	1° gennaio 2023- 31 dicembre 2025	1° gennaio 2023	16,92 media del prezzo ufficiale delle Azioni della Società nei 30 (trenta) giorni antecedenti l'assegnazione			197.775

Dettaglio dei compensi corrisposti

#### NOTE

25 Tali Restricted shares, sono maturate al 31.12.2023 e saranno assegnate dopo l'approvazione del bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione della società 2023 in quanto le stesse hanno due obiettivi economico-finanziari relativi alla performance 2023 per come riportato nella Politica di Remunerazione della società.

26 Fair Value delle Restricted shares per come contabilizzato in bilancio, in linea con i principi contabili internazionali. Il valore alla data di assegnazione era pari a 2.500.000 € ed in linea con le pattuizioni del contratto di lavoro e della Politica di Remunerazione della società.

27 Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione ovvero 11 ottobre 2023, in linea con i principi contabili internazionali

28 Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione ovvero 11 ottobre 2023, in linea con i principi contabili internazionali

29 Rispetto ai beneficiari individuati, si precisa che alla data del 31.12.2023 n.2 beneficiari hanno perso i diritti assegnati (4.326 diritti di cui 1.081 Restricted shares e 3.245 Performance shares)

30 Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione, in linea con i principi contabili internazionali

31 Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione ovvero 11 ottobre 2023, in linea con i principi contabili internazionali

32 Data riportata come utile dall'attuario terzo e indipendente per la valutazione ovvero 11 ottobre 2023, in linea con i principi contabili internazionali

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<sup>33</sup>

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
<b>MARCO GOBBETTI</b>	<b>Chief Executive Officer</b>	<b>STI 2023</b>						
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			2.041.203					
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			2.041.203					
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio	<b>Dirigenti Strategici</b>	<b>STI 2023</b>	190.544					
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			190.544					

Dettaglio dei compensi corrisposti

#### NOTE

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

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.

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.

## 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 <i>stock option</i> 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	147.732	Approvazione bilancio 2023 <sup>1</sup>	0	18,0805	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023

N O T E  
 1. In linea con quanto previsto dal piano e con quanto deliberato dal Comitato Remunerazione del 14 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2021, in data 1° gennaio 2023, la Società ha provveduto a comunicare al manager che lo stesso avrebbe maturato, alla data del 1° gennaio 2024, il diritto a ricevere, a titolo gratuito 147.732 azioni della Società (determinato dividendo il controvalore monetario convenzionalmente pattuito – pari ad Euro 2.500.000 - per la media del prezzo ufficiale della Società nei precedenti 30 giorni. A valle dell'approvazione del bilancio 2023, i cui "underpins" per la maturazione delle azioni sono collegati la Società comunicherà al manager il trasferimento sul conto titoli ad esso intestato delle predette azioni, fermo restando il vincolo di intrasferibilità sino al 31 dicembre 2024 gravanti su queste ultime

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

## Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2023
<b>Leonardo Ferragamo</b>	Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	3.386.090	0	0	3.386.090
<b>Marco Gobbetti</b>	Amministratore Delegato	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	134.766	0	134.766
<b>Angelica Visconti</b>	Vice Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	126.582	0	0	126.582
<b>Giacomo Ferragamo</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.000	0	0	10.000
<b>Umberto Tombari</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Peter K. Woo</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.104.600	0	0	10.104.600
<b>Laura Donnini</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Frédéric Biousse</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Annalisa Loustau Elia</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Patrizia Michela Giangualano</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Anna Zanardi Cappon</b>	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Andrea Balelli</b>	Presidente del Collegio Sindacale	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Giovanni Crostarosa Guicciardi</b>	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
<b>Paola Caramella</b>	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

## Partecipazioni dei Dirigenti Strategici

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2023
1 *	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

\*Le informazioni relative al Dirigente Strategico Giacomo Ferragamo sono riportate nella tabella precedente. Le informazioni presenti in questa tabella afferiscono al Chief Financial Officer e Dirigente Strategico Alessandro Corsi. Al riguardo si ricorda che il dott. Alessandro Corsi ha rassegnato le proprie dimissioni in data 30 giugno 2023 con efficacia a decorrere dal 1° ottobre 2023.

## Glossario

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

<b>“Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)”</b>	L'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Ferragamo di volta in volta in carica.
<b>“Assemblea”</b>	L'assemblea dei soci di Ferragamo, in sede ordinaria o straordinaria, a seconda dei casi.
<b>“Codice Civile”</b>	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Codice di Corporate Governance” o “Codice di CG”</b>	il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> .
<b>“Collegio Sindacale”</b>	Il collegio sindacale di Ferragamo di volta in volta in carica.
<b>“Comitato Remunerazione e Nomine” o “Comitato”</b>	Il “Comitato Remunerazione e Nomine” di Ferragamo di volta in volta in carica.
<b>“Consiglio di Amministrazione”</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Ferragamo di volta in volta in carica.
<b>“Data della Relazione”</b>	Il 6 Marzo 2024.
<b>“Dirigenti con Responsabilità Strategiche” o “DIRS” o “Dirigenti Strategici”</b>	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.
<b>“Gruppo”</b>	Ferragamo e le società da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
<b>“Ferragamo” o “Emittente” o “Società”</b>	Salvatore Ferragamo S.p.A.
<b>“Long Term Incentive” o “LTI”</b>	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 7, della presente Relazione.
<b>“Politica di Remunerazione”</b>	La politica di remunerazione della Società per l'esercizio 2023 descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.
<b>“Presidente”</b>	Il presidente del Consiglio di Amministrazione di Ferragamo di volta in volta in carica.

<b>“Procedura Parti Correlate”</b>	La “Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate” di Ferragamo.
<b>“Regolamento Consob Parti Correlate”</b>	Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Regolamento Emittenti”</b>	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.
<b>“Relazione” o “Relazione sulla Remunerazione”</b>	La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di Ferragamo, redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e in conformità all’articolo 84-quater e all’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito <i>internet</i> della Società ( <a href="https://group.ferragamo.com">https://group.ferragamo.com</a> , sezione Governance, Assemblea degli Azionisti) nonché sul sito di stoccaggio autorizzato “1Info” ( <a href="http://www.1info.it">www.1info.it</a> ).
<b>“Relazione CG”</b>	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.
<b>“Short Term Incentive” o “STI” o “Piano di Incentivazione di Breve Periodo”</b>	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 7, della presente Relazione.
<b>“Statuto”</b>	Indica lo statuto sociale di Ferragamo vigente alla Data della Relazione.
<b>“TUF”</b>	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.
<b>Top Management</b>	Per Top Management si intendono le prime linee di riporto dell’Amministratore Delegato con Responsabilità di una funzione o regione. Tale definizione non ricomprende i ruoli che temporaneamente possono riportare all’Amministratore delegato (c.d. <i>ad interim</i> ) o personale a tempo determinato