

Salvatore Ferragamo

Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

Approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2014

Premessa

La presente relazione sulle remunerazioni (la “**Relazione**”) predisposta da Salvatore Ferragamo S.p.A. (“**SF**” o la “**Società**”) include:

- nella Sezione I, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), del direttore generale (il “**Direttore Generale**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti Strategici**”) di Salvatore Ferragamo per l’esercizio 2014 (la “**Politica di Remunerazione**”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni per l’esercizio 2013.

La Relazione è stata predisposta in conformità a quanto previsto dall’art. 123-*ter* del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il “**TUF**”), dall’art. 84-*quater* e dall’Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”) e dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la *corporate governance* di Borsa Italiana S.p.A. nella versione aggiornata del dicembre 2011 (il “**Codice**”). In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da SF, la Società intende garantire un’appropriata informativa in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della Politica di Remunerazione.

Alla data della Relazione, gli Amministratori esecutivi sono: Ferruccio Ferragamo (Presidente del Consiglio di Amministrazione) e Michele Norsa (Amministratore Delegato); gli Amministratori investiti di particolari cariche sono: Giovanna Ferragamo, Fulvia Ferragamo, Francesco Caretti e Diego Paternò Castello di San Giuliano; gli Amministratori non investiti di particolari cariche e non esecutivi sono: Leonardo Ferragamo, Piero Antinori e Peter K. Woo; gli Amministratori non investiti di particolari cariche, non esecutivi ed indipendenti sono: Marzio Saà, Umberto Tombari e Lidia Fiori.

Alla data della Relazione il Direttore Generale è Michele Norsa.

Nella definizione di Dirigenti Strategici rientrano quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Alla data della presente Relazione i Dirigenti Strategici sono Sofia Ciucchi, Ernesto Greco e Massimo Barzaghi.

Si ricorda che le azioni della Società sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (“**MTA**”) a partire dal 29 giugno 2011. La Politica di Remunerazione e la Relazione sono state approvate dal Comitato per le Remunerazioni e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione della Società, rispettivamente, in data 6 marzo 2014 e in data 11 marzo 2014.

SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che vede coinvolti il vertice aziendale, la Direzione risorse umane e organizzazione, il comitato per la remunerazione e nomine (il “**Comitato per le Remunerazioni e Nomine**” o il “**Comitato**”), il presidente (il “**Presidente**”), l’amministratore delegato (l’“**Amministratore Delegato**”), il consiglio di amministrazione (il “**Consiglio di Amministrazione**”) e l’assemblea degli azionisti (l’“**Assemblea**”) della Società.

La Politica di Remunerazione della Società viene elaborata sulla base di linee guida strategiche definite dalla direzione aziendale e valutazioni delle tendenze del mercato del lavoro svolte dalla Direzione risorse umane e organizzazione, con il supporto di società specializzate in remunerazioni dell’alta direzione.

La Politica di Remunerazione viene presentata annualmente al Comitato per le Remunerazioni e Nomine che, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell’Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione, formula al Consiglio di Amministrazione una proposta in merito alla Politica di Remunerazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, proponendo eventuali variazioni, se necessarie, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, esamina e approva la Politica di Remunerazione e la relativa relazione ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF.

L’Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l’approvazione del bilancio annuale ai sensi dell’articolo 2364, comma 2 del Codice Civile, delibera, mediante voto consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della relazione sulla Politica di Remunerazione.

Periodicamente il Comitato per le Remunerazioni e Nomine valuta 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, dall’Amministratore Delegato e dalla Direzione risorse umane e organizzazione e formula al Consiglio di Amministrazione eventuali osservazioni e/o proposte di modifica.

Nel caso in cui, nel corso dell’esercizio, la Politica di Remunerazione dovesse essere modificata in maniera significativa, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a convocare un’Assemblea che si esprima – anche in questo caso mediante voto consultivo e in senso favorevole o contrario - su un’apposita relazione illustrativa della Politica di Remunerazione così come modificata.

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione rappresenti un primario strumento finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi di SF e delle società dalla stessa controllate ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile (il “**Gruppo**”).

Al fine di adeguare le proprie politiche retributive ai contenuti del Codice, la Società ha implementato una politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici della Società e del Gruppo, volta ad allineare i loro interessi con il perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione per l’esercizio 2014 è stata approvata dal Comitato per le Remunerazioni e Nomine in data 6 marzo 2014 e dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2014.

Nell'esercizio in corso, il Comitato per le Remunerazioni e Nomine verificherà la corretta attuazione e della Politica di Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione approvata dalla Società per l'esercizio 2014 è in continuità con la politica adottata per l'esercizio 2013.

1.B. COMITATO PER LE REMUNERAZIONI E NOMINE

La Società è dotata di un Comitato per le Remunerazioni e Nomine, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, composto da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 26 aprile 2012 che ha proceduto all'accorpamento in un unico comitato delle funzioni precedentemente attribuite al Comitato per le Nomine e al Comitato per le Remunerazioni e nominato quali componenti del Comitato i consiglieri Umberto Tombari (Presidente), Marzio Saà e Piero Antinori.

In data 11 luglio 2013 è stata nominata quale componente del Comitato la dott.ssa Lidia Fiori in sostituzione del consigliere Piero Antinori.

Alla data della presente Relazione il Comitato per le Remunerazioni e Nomine è pertanto composto dai consiglieri non esecutivi e indipendenti Umberto Tombari (Presidente), Lidia Fiori e Marzio Saà.

I componenti del Comitato per le Remunerazioni e Nomine sono dotati di esperienza in materia contabile e finanziaria ritenuta idonea al momento della loro nomina.

Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine, annualmente, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della relazione che illustra la Politica di Remunerazione, formula una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di Remunerazione adottata dalla Società, rappresentando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa.

Periodicamente il Comitato per le Remunerazioni e Nomine valuta l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, avvalendosi, per la remunerazione dei Dirigenti Strategici, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato. Anche nel corso dell'esercizio, il Comitato per le Remunerazioni e Nomine formula proposte al Consiglio di Amministrazione e segnala, ogni qualvolta lo ritenga opportuno, l'eventuale necessità di modificare 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.

Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine ha inoltre tra i suoi compiti in materia di remunerazioni quello di:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare e formulare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di remunerazione basati su azioni, anche 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, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

In materia di nomine il Comitato per le Remunerazioni e Nomine, conformemente alle prescrizioni del Codice, ha funzioni selettive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alle nomine dei consiglieri, compresi quelli indipendenti. Il Comitato formula proposte in ordine alla dimensione

del Consiglio ed alla sua composizione; valuta l'equilibrio di competenze, conoscenze ed esperienze professionali nel Consiglio di Amministrazione, esamina periodicamente la struttura, la dimensione, la composizione e i risultati del Consiglio, valutando altresì le competenze dei singoli consiglieri.

Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine esprime raccomandazioni in merito alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione che derogano al divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 del codice civile e propone al Consiglio candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti.

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

Alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine può partecipare il presidente del Consiglio di Amministrazione o altro consigliere designato dallo stesso e possono essere invitati a partecipare, senza diritto di voto e a condizione che non siano portatori di un interesse personale in relazione agli argomenti da trattare, l'Amministratore Delegato o altri rappresentanti della Società.

Alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine non partecipano gli Amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi.

Alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine sono sempre invitati a partecipare i componenti del Collegio Sindacale.

Il Comitato per la Remunerazione può avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* allo stesso annualmente assegnato, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 il Comitato per le Remunerazioni e Nomine si è riunito quattro volte, in data 14 marzo 2013, 8 e 13 maggio 2013 e 15 ottobre 2013. Alle riunioni del Comitato hanno partecipato tutti i membri del Comitato e sono stati invitati a partecipare i componenti del Collegio Sindacale e, a seconda degli argomenti trattati, il Presidente, l'Amministratore Delegato e l'Amministratore Francesco Caretti, in virtù dell'incarico speciale ad esso conferito dal Consiglio di Amministrazione. La durata delle riunioni è stata mediamente di un'ora.

Nel corso dell'esercizio 2013 i lavori del Comitato per le Remunerazioni e Nomine hanno principalmente riguardato la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società, i compensi corrisposti ai consiglieri con incarichi speciali e gli stanziamenti effettuati dalla Società nelle scritture contabili a fronte del Piano di Stock Grant e delle remunerazioni variabili dei consiglieri esecutivi.

A tutte le riunioni del Comitato per la Remunerazione ha partecipato il Responsabile Affari Societari con funzione di Segretario. Le riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, coordinate dal Presidente dello stesso, sono state regolarmente verbalizzate.

Per l'esercizio 2014 il Comitato per le Remunerazioni e Nomine ha previsto almeno tre riunioni, una delle quali si è già tenuta in data 6 marzo 2014.

2. ESPERTI INDIPENDENTI

In materia di remunerazioni la Società si avvale del supporto di società specializzate. Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine ha la facoltà di interpellare i suddetti esperti per chiarimenti ed approfondimenti sulle relative indagini e valutazioni.

3. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione rappresenti un primario strumento finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo.

Con la Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2014 la Società persegue l'obiettivo, già posto alla base della politica di remunerazione adottata per l'anno 2013, di allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, legando una parte significativa della loro remunerazione al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente determinati. La Società garantisce comunque una componente fissa sufficiente e adeguata a remunerare l'amministratore e/o il dirigente strategico qualora la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

4. POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art. 27 dello Statuto, ai membri dell'organo amministrativo spettano il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio ed un compenso determinati dall'assemblea all'atto della nomina. L'importo di tale compenso viene commisurato all'impegno richiesto e comunque è in linea con le prassi in vigore in Italia per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili.

In particolare, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale attualmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi.

Agli amministratori che partecipino al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Remunerazioni e Nomine viene riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto.

Nel caso in cui vi siano Amministratori investiti di particolari incarichi, ma agli stessi non siano delegate specifiche attribuzioni, è riconosciuto loro un compenso fisso aggiuntivo da corrispondersi su base annua, che tenga conto dei particolari incarichi attribuiti e dell'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi. Tale compenso viene deliberato dal Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, e sentito il Collegio Sindacale.

Qualora sia nominato un Presidente d'Onore, allo stesso potrà essere corrisposto un compenso fisso determinato in ragione dell'esperienza maturata, delle competenze acquisite e del contributo dato alla Società.

Agli amministratori muniti di deleghe gestionali ("Amministratori Esecutivi") viene corrisposta una remunerazione annua costituita da una componente fissa e una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati. Gli obiettivi devono essere predeterminati e misurabili e sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato per le Remunerazioni e Nomine in coerenza con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione.

La componente fissa deve essere sufficiente a remunerare l'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*: essa può consistere nella retribuzione da lavoro dipendente, qualora l'Amministratore esecutivo sia anche dirigente della Società, ovvero nella remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 del codice civile, oppure in una combinazione dei due elementi sopra indicati.

La componente variabile deve essere legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti, collegati alla creazione di valore per la Società e gli azionisti. Essa viene determinata tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore. Una porzione della componente variabile della remunerazione viene differita rispetto al momento della maturazione, in coerenza con le caratteristiche dell'attività dell'impresa. Nell'esercizio 2012 è stato deliberato a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato un compenso variabile su un arco temporale di più anni che viene corrisposto in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, allo scadere del termine pluriennale. Il compenso variabile del Presidente è riconosciuto in ragione del triennio di mandato e quindi per gli esercizi 2012-2014, mentre per l'Amministratore Delegato viene riconosciuto per gli esercizi 2013 e 2014.

Eventuali meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari a favore degli amministratori esecutivi dovranno prevedere un periodo di *vesting* di almeno tre anni ed essere soggetti a obiettivi di *performance* predeterminati. Alla data della presente relazione la Società non ha in essere piani o altri meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore degli amministratori esecutivi.

Si segnala che l'Amministratore Delegato ricopre anche la carica di Direttore Generale della Società e, pertanto, percepisce in aggiunta a quanto spettante in qualità di Amministratore Delegato un compenso fisso rappresentato dalla remunerazione per tale rapporto di lavoro subordinato ed un compenso variabile su base annuale a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti (MBO).

La retribuzione degli altri Dirigenti Strategici è costituita da una componente fissa annua lorda e da una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti.

La componente fissa, rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), è pari ad almeno il 65% della retribuzione complessiva annuale. Essa è quindi sufficiente a remunerare il dirigente nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La componente variabile, che di norma non potrà superare il 40% della retribuzione annua complessiva, ha base annuale (MBO) ed è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti. Essa viene determinata tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore. Gli obiettivi rilevanti per il raggiungimento dell'MBO sono basati su indici di profittabilità facilmente verificabili sulla base del bilancio dell'anno di riferimento dell'MBO stesso, di valutazioni di *benchmark* per aziende analoghe operanti nello stesso settore e del raggiungimento di obiettivi individuali assegnati. Gli stessi obiettivi rilevano, con incidenza proporzionalmente minore, negli MBO di tutto il *top management* del Gruppo, garantendo pertanto il pieno allineamento della struttura al raggiungimento di obiettivi condivisi. La corresponsione della componente variabile della remunerazione è differita rispetto al momento della maturazione, in coerenza con le caratteristiche dell'attività dell'impresa.

Nel corso dell'esercizio 2012 la Società ha approvato un piano di incentivazione su base azionaria "Piano di Stock Grant 2012" che prevede l'assegnazione a favore di dipendenti della Società che ricoprono posizioni chiave, inclusi i tre Dirigenti Strategici, ma con esclusione dell'Amministratore Delegato, del diritto a ricevere gratuitamente azioni ordinarie della Società subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* al termine del triennio 2012-2013-2014.

Per una estesa informativa sul Piano di Stock Grant 2012 si rinvia al Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.

5. POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

La Società riconosce ad alcuni Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici dei *benefit* non monetari tra quelli di seguito indicati: abitazione, auto, cellulare, abiti e accessori di rappresentanza, polizza di assistenza sanitaria integrativa, polizza vita integrativa e contribuzione a fondo di previdenza integrativa.

6. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI

I compensi variabili degli Amministratori esecutivi sono basati su obiettivi quantitativi e qualitativi approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione della Società: in particolare, il 50% del compenso variabile viene determinato applicando gli stessi metodi previsti per il Piano di Stock Grant 2012 (crescita composta dei ricavi – CAGR – e ritorno totale per l'azionista – TSR - rispetto ad un gruppo identificato di *peers*) mentre il restante 50% si basa sul livello di raggiungimento di quattro parametri qualitativi coerenti con i piani strategici della Società.

Gli obiettivi rilevanti per il raggiungimento dell'MBO dei Dirigenti Strategici sono basati sull'andamento dei ricavi di esercizio e EBIT rispetto al *budget*, sul confronto con un *benchmark* di aziende comparabili e sul grado di raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali.

7. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legata la corresponsione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici.

8. INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ

La Società attua una Politica di Remunerazione volta ad allineare gli obiettivi del *top management* con l'interesse prioritario di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale medio-lungo. Gli strumenti incentivanti utilizzati sono tesi a fidelizzare il *top management* della Società ed a collegare la loro remunerazione al successo dell'azienda nel lungo termine. Inoltre, attraverso una retribuzione fissa adeguata a garantire un compenso soddisfacente anche nell'eventualità di mancato raggiungimento delle condizioni previste per la corresponsione della parte variabile, la Società persegue un obiettivo di stabilità e fidelizzazione anche al fine di assicurare continuità alla gestione.

La Politica di Remunerazione è tale da non indurre, in alcun modo, gli Amministratori ed i Dirigenti Strategici ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia.

9. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

La componente variabile della retribuzione legata all'MBO matura al 31 dicembre di ogni anno e viene percepita successivamente all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

Per quanto riguarda i termini di maturazione e sistemi di pagamento della retribuzione variabile legata a meccanismi incentivanti basati su strumenti finanziari, si rinvia ai relativi regolamenti e documenti informativi.

10. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Nel predisporre piani di incentivazione basati su azioni a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici, la Società attuerà una politica volta a garantire che gli interessi dei beneficiari siano allineati al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. A tale fine le azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni avranno un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni e l'ottenimento del beneficio sarà soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili.

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

La Società tende a non stipulare con Amministratori e Dirigenti Strategici accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la definizione del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia e sono in linea con la prassi, la giurisprudenza e i parametri di natura collettiva rilevanti.

Si segnala che per quanto attiene la liquidazione dei Bonus MBO la Società adotta il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo a condizione che il beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non dimissionario.

12. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

La Società ha attualmente in essere i seguenti istituti:

- polizza vita integrativa in caso di decesso (suppletiva alla copertura obbligatoria per contratto collettivo);
- contribuzione pensionistica integrativa tramite iscrizione al Fondo Pensioni Previdai;
- polizza di assistenza sanitaria integrativa (suppletiva alla copertura assicurativa del FASI, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti industria).

13. POLITICA RETRIBUTIVA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI.

La Società riconosce un compenso fisso uguale a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, in linea con i compensi corrisposti da società analoghe operanti nello stesso settore. L'importo di tale compenso è maggiorato per gli Amministratori che partecipano ai Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione in considerazione del maggior impegno ad essi richiesto per tali attività.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche è riconosciuto un compenso fisso aggiuntivo, da corrispondersi su base annua, che tiene conto dei particolari incarichi attribuiti e dell'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi. Tale compenso viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.

14. PARAMETRI DI RIFERIMENTO UTILIZZATI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La Politica di Remunerazione di SF è stata elaborata utilizzando come parametri di riferimento aziende concorrenti, italiane ed estere, assimilabili alla Società per dimensioni e settore di attività.

SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e in aggregato i compensi dei tre Dirigenti Strategici della Società relativamente all'esercizio 2013. La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2013 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore che percepisce il compenso complessivo più elevato.

PRIMA PARTE

E' fornita di seguito una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

COMPENSI FISSI E VARIABILI

Ai Sindaci è stato corrisposto un compenso fisso rappresentato dall'importo deliberato dall'Assemblea della Società al momento della loro nomina, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Agli Amministratori è stato corrisposto un compenso fisso rappresentato dall'importo deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'importo complessivo determinato dall'Assemblea della Società, anche in considerazione dell'eventuale partecipazione a Comitati e dello svolgimento di particolari incarichi.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto un compenso annuo fisso, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione al momento della sua nomina. E' prevista inoltre per il Presidente una remunerazione variabile per il triennio del suo mandato determinata in base ai parametri previsti nel Piano di Stock Grant 2012 ed a criteri di *performance* quantitativi e qualitativi predeterminati dalla Società e da corrisondersi in base al raggiungimento degli stessi al termine del periodo.

All'Amministratore Delegato nell'esercizio 2013 è stata corrisposta una remunerazione costituita da una componente fissa annua lorda connessa alla carica gestoria ricoperta nella Società, nonché alle cariche societarie ricoperte nelle altre società del Gruppo ed un compenso quale Direttore Generale, costituito da una componente fissa ed una componente variabile di breve periodo. La componente di breve periodo è rappresentata da un incentivo su base annuale basato su indici di profittabilità facilmente verificabili sulla base del bilancio dell'anno di riferimento e sul raggiungimento di obiettivi individuali (MBO).

Per i Dirigenti Strategici la componente fissa della retribuzione è rappresentata nell'esercizio 2013 dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), mentre quella variabile da un incentivo annuale (MBO) legato al raggiungimento di obiettivi predefiniti, basati su indici di profittabilità facilmente verificabili sulla base del bilancio dell'anno di riferimento (EBIT, ricavi, etc.), valutazioni di *benchmark* per aziende comparabili e raggiungimento di obiettivi individuali.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Nell'esercizio 2012 si è concluso il Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari a favore dell'Amministratore Delegato.

Tale Piano di incentivazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2009, aveva una durata che copriva gli esercizi 2009–2012 e prevedeva l'assegnazione di un corrispettivo rappresentato da una somma in denaro il cui valore è basato sul valore delle azioni della Società ad una determinata data, rispetto ad un valore determinato alla data di assegnazione. L'importo del corrispettivo durante la durata del Piano di incentivazione è stato strettamente connesso all'incremento di valore della Società al momento dell'esercizio rispetto al momento dell'assegnazione.

Il corrispettivo è stato suddiviso in tre *tranches*, offerte in un periodo di sottoscrizione compreso tra il 1° gennaio ed il 28 febbraio del 2011, 2012 e 2013. L'esercizio della terza ed ultima *tranche* è avvenuto in data 28 febbraio 2013.

Ai fini della determinazione dell'importo il valore della Società è stato determinato, come contrattualmente stabilito, sulla base della media ponderata delle quotazioni dell'azione nei 2 mesi precedenti e nei 2 mesi successivi all'esercizio (gennaio, febbraio, marzo e aprile 2013). Il pagamento della terza *tranche* ha dato luogo ad un versamento a saldo di complessivi Euro 9.550.149.

Nella scelta del modello di contabilizzazione, gli amministratori hanno ritenuto che tale struttura di piano fosse riferibile ad un'operazione di pagamento basato su azioni regolata per cassa. Per tale ragione le prestazioni erogate sono state misurate al *fair value* della passività in oggetto con rilevazione a conto economico dei relativi effetti. Nell'esercizio 2013 a fronte del suddetto pagamento è stata fatta una registrazione a bilancio di un ammontare di 1.341.181,08 ad integrazione di quanto già accantonato negli esercizi precedenti.

* * *

Nell'esercizio 2012 l'Assemblea degli azionisti, tenutasi in data 26 aprile 2012, ha approvato un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari della Società ("**Piano di Stock Grant 2012**") a favore del *top management* del Gruppo, con esclusione dell'Amministratore Delegato. In virtù di tale Piano il Consiglio di Amministrazione della Società in data 26 aprile 2012 ha individuato 14 *managers* del Gruppo che ricoprono un ruolo chiave nella Società e nelle sue controllate, ai quali sono stati assegnati complessivamente n. 440.000 diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie della Società subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* al termine del triennio 2012-2013-2014.

Alla data della presente Relazione i beneficiari del Piano di Stock Grant 2012 sono 12 titolari di complessivamente n. 380.000 diritti.

Per una estesa informativa sul Piano di Stock Grant 2012 si rinvia al Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.

ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Alla data della presente Relazione, la Società non ha accordi con i Dirigenti Strategici che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Nell'anno 2012 è stato stipulato un accordo con l'Amministratore Delegato che impegna la Società a riconoscere allo stesso, in caso di revoca senza giusta causa o in caso di rinuncia alla carica per giusta causa, una somma (a titolo di penale) pari ad Euro 600.000 lordi, a saldo di ogni pretesa inerente alla carica di Amministratore.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 a qualsiasi titolo ed 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.

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

(In migliaia di Euro)

| (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 Totale |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecip. agli utili | | | | | |
| Wanda Miletto Ferragamo | Presidente d'onore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 140 | | | | 5 | | 145 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 145 | | | | 5 | | 145 | | |
| Ferruccio Ferragamo* | Presidente | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 600 | | 333 | | 6 | | 939 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 600 | | 333 | | 6 | | 939 | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|------|--|-----|--|------|--|----|--|------|--|
| Giovanna Ferragamo | Vice Presidente | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 180 | | | | | | 180 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 180 | | | | | | 180 | |
| Michele Norsa** | Amministratore Delegato e Direttore Generale | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 800 | | 1188 | | 17 | | 2005 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | | | |
| Fulvia Ferragamo | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 180 | | | | | | 180 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 180 | | | | | | 180 | |
| Leonardo Ferragamo | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 30 | | | | | | 30 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|-------------------------------------|---|-----|--|--|--|--|--|-----|--|--|
| (III) Totale | | | | 30 | | | | | | 30 | | |
| Raffaella Pedani | Amministratore | dal 01/01/2013 all'11/07/2013 | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 16 | | | | | | 16 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 16 | | | | | | 16 | | |
| Diego Paternò Castello | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 190 | | | | | | 190 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 190 | | | | | | 190 | | |
| Francesco Caretti | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 230 | | | | | | 230 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 230 | | | | | | 230 | | |
| Peter K. Woo | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | - | | | | | | - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|------|--|----|----|--|--|--|--|----|--|--|
| (III) Totale | | | | - | | | | | | - | | |
| Piero Antinori*** | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 30 | 11 | | | | | 41 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 30 | 11 | | | | | 41 | | |
| Marzio Saà**** | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 30 | 25 | | | | | 55 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 30 | 25 | | | | | 55 | | |
| Umberto Tombari***** | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2014 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 30 | 25 | | | | | 55 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 30 | 25 | | | | | 55 | | |
| Lidia Fiori***** | Amministratore | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2013 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 14 | 9 | | | | | 23 | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|------|--|----|---|--|--|--|---|----|--|
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 14 | 9 | | | | | 23 | |
| Mario Alberto Galeotti Flori | Presidente Collegio Sindacale | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2013 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 64 | | | | | | 64 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 64 | | | | | | 64 | |
| Gerolamo Gavazzi | Sindaco Effettivo | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2013 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 53 | | | | | | 53 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 53 | | | | | | 53 | |
| Fulvio Favini | Sindaco Effettivo | 2013 | Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2013 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 48 | | | | | 8 | 56 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 48 | | | | | 8 | 56 | |
| 3 Dirigenti Strategici ***** | Dirigente Strategico | 2013 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-------|--|-----|--|----|--|------|--|--|
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | 1.150 | | 410 | | 32 | | 1592 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) Totale | 1.150 | | 410 | | 32 | | 1592 | | |

NOTE

* Il compenso variabile del Presidente sarà corrisposto al termine del triennio di mandato subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti.

** Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è composto da un emolumento pari a Euro 240.000,00 deliberato dall'Assemblea in virtù della carica di amministratore e Euro 560.000 quale retribuzione annua lorda da lavoro dipendente. L'importo indicato nella colonna Bonus e Altri Incentivi comprende il compenso variabile che sarà corrisposto al termine del triennio di mandato subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti e la componente variabile maturata nel 2013 in virtù del rapporto di lavoro dipendente (come Direttore Generale) che sarà erogata nel corso dell'esercizio 2014.

*** Il consigliere Piero Antinori ha fatto parte sino all'11 luglio 2013 del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazioni e Nomine e ha percepito un compenso di Euro 5.305,00 per la partecipazione a ciascun comitato.

**** Il Consigliere Marzio Saà fa parte del Comitato Controllo e Rischi (Presidente) e del Comitato per le Remunerazioni e Nomine e quale membro di tali comitati ha percepito un compenso, rispettivamente, di Euro 15.000 e Euro 10.000.

***** Il Consigliere Umberto Tombari fa parte del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Remunerazioni e Nomine (Presidente) e quale membro di tali comitati ha percepito un compenso, rispettivamente, di Euro 10.000 e Euro 15.000.

***** Il Consigliere Lidia Fiori a far data dall'11 luglio 2013 fa parte del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Remunerazioni e Nomine e quale membro di tali comitati ha percepito un compenso di Euro 4.722 per ciascun comitato.

***** L'importo indicato nella colonna Bonus e Altri Incentivi comprende la componente variabile maturata nel 2013 dai Dirigenti Strategici e che sarà corrisposta nel 2014 successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013 e a condizione che i Beneficiari siano in carica alla data di erogazione.

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" vanno 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 "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. 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, 3B e 4, riga (III).

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

Nella colonna "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori 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 di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va 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 colonna "**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 "**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 (6) "**Totale**" sono sommate le voci da (1) a (5).

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

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

| | | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio | | Strumenti Finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio | | | | | | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio |
|---|----------------------|---|--|---|--|--|---------------------------|----------------------|------------------------------------|--|--|---------------------------------|--|
| | | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| Cognome e Nome | Carica ricoperta | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di <i>vesting</i> | Numero e tipologia di strumenti finanziari | <i>Fair Value</i> alla data di assegnazione (<u>valore teorico: v. nota</u>) (importi in migliaia di euro) | Periodo di <i>vesting</i> | 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 | <i>Fair value</i> (<u>valore teorico: v. nota</u>) (importi in migliaia di euro) |
| 3 | Dirigenti Strategici | Stock Grant 2012-2014 | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | 90.000 stock grant | 1.192 | 2012-2014 | 26.04.2012 | 16.35 | | | | 375 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | 90.000 | | | | | | | | 375 |

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 monetaria a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici

| | 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) | |
| Ferruccio Ferragamo | Presidente | | Erogabile/Erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogati | Ancora Differiti | |
| Compensi nella Società che redige il bilancio | | 2012 | | 227 (i) | 2015 | | | | |
| | | 2013 | | 333(i) | 2015 | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Michele Norsa | Amministratore Delegato | | Erogabile/Erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogati | Ancora Differiti | |
| Compensi nella Società che redige il bilancio | | 2013 | | 821 (i) | 2015 | | | | 367 (ii) |
| (III) Totale | | | | | | | | | 367 |
| (i) Componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> espressamente predeterminati (ii) Componente variabile maturata nel 2013 in virtù del rapporto di lavoro dipendente (come Direttore Generale) che sarà erogata nel 2014 successivamente all'approvazione del Bilancio dell'anno di riferimento da parte dell'Assemblea degli Azionisti. | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| N. 3 | Dirigenti Strategici | | | | | | | | |
| Compensi nella Società che redige il bilancio | | 2013 | | | | | | | 410 (iii) |
| (III) Totale | | | | | | | | | 410 |
| (iii) La componente variabile maturata nel 2013 dai Dirigenti Strategici sarà erogata nel 2014 successivamente all'approvazione del Bilancio dell'anno 2013 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, a condizione che i beneficiari siano in forza alla data di erogazione. | | | | | | | | | |

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

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

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

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

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

Nella "**Colonna 3C**" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.
La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.
Nella colonna "**Altri Bonus**" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

| COGNOME E NOME | CARICA | SOCIETA' PARTECIPATA | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2012 | NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2013 | NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2013 | NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013 |
|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|---|
| Ferruccio Ferragamo | Presidente | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.992.420 | 0 | 0 | 3.992.420 |
| Giovanna Ferragamo | Vice Presidente | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.992.420 | 0 | 0 | 3.992.420 |
| Michele Norsa | Amministratore Delegato | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 45.000 | 0 | 0 | 45.000 |
| Fulvia Ferragamo | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.992.420 | 0 | 0 | 3.992.420 |
| Leonardo Ferragamo | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.486.090 | 0 | 0 | 3.486.090 |
| Diego di San Giuliano | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Francesco Caretti | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Umberto Tombari | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Marzio Saà | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Peter K. Woo | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 10.104.600 | 0 | 0 | 10.104.600 |
| Piero Antinori | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lidia Fiori | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mario Alberto Galeotti Flori | Presidente Collegio Sindacale | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|------------------|---------|----------------------------|---|---|---|---|
| Fulvio Favini | Sindaco | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerolamo Gavazzi | Sindaco | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |

Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

| NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA | SOCIETA' PARTECIPATA | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2012 | NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2013 | NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2013 | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2013 |
|---|----------------------------|---------------------------------------|--|---|---|
| 3 | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 21512 | 0 | 21512 | 0 |