

Salvatore Ferragamo

**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 8 marzo 2022

INDICE

PREMESSA.....	4
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE	4
1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E RESPONSABILI DELLA RELATIVA CORRETTA ATTUAZIONE.....	4
2 (SEGUE, IN PARTICOLARE): COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE	5
3 FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E RELATIVI PRINCIPI BASE	7
4 (SEGUE): NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022 RISPETTO ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE APPROVATA DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 14 DICEMBRE 2021	8
5 POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI STRATEGICI.....	8
5.1 Amministratori, Amministratore Delegato e Direttore Generale	8
5.2 Collegio Sindacale.....	9
5.3 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari.....	9
6 (SEGUE, IN PARTICOLARE): REMUNERAZIONE VARIABILE, SCHEDE DI SINTESI DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE ATTUALMENTE IN ESSERE E CLAUSOLE DI MALUS E CLAWBACK	10
7 BENEFICI NON MONETARI E COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	14
8 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	14
9 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	15
SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI	16
PRIMA PARTE	16
1 COMPENSI FISSI E VARIABILI	17
1.1 Amministratori.....	17
1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione (sino al 22 aprile 2021).....	17
1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 22 aprile 2021).....	18
1.4 Vice-Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione (sino al 31 dicembre 2021).....	18
1.5 Amministratore Delegato (sino al 7 settembre 2021).....	18
1.6 Sindaci.....	20
1.7 Dirigenti Strategici.....	20
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.....	21
3 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL 2021.....	22
4 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	22
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	22
SECONDA PARTE	24
Tabella 1 Compensi erogati e/o maturati in favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti strategici (DS).	25
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetaria a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici	35

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo	38
Partecipazioni dei Dirigenti Strategici	40

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 (i "**Dirigenti Strategici**") 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 2021 (l'"**Esercizio**" o l'"**Esercizio 2021**") in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti Strategici della Società, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa a tale Esercizio;
 - (ii) una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società collegate e controllate (le "**Controllate**" e congiuntamente alla Società, il "**Gruppo**");
 oltre all'illustrazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso nell'aprile 2021 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2021.

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

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

La Politica di Remunerazione è stata messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società <https://group.ferragamo.com>, Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti 2022, nei termini di legge.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

1 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 per le 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 Remunerazioni e Nomine 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 2022.

Periodicamente il Comitato Remunerazioni e Nomine 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, 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.

2 (SEGUE, IN PARTICOLARE): COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE

La Società si avvale dell'opera di un Comitato per le Remunerazioni e Nomine (il "**Comitato**"), costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, composto, alla data della presente Relazione, da 3 amministratori non esecutivi e indipendenti.

In data 22 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali componenti del Comitato Remunerazione e Nomine i consiglieri Marinella Soldi (Presidente), Umberto Tombari e Anna Zanardi Cappon. Al 31 dicembre 2021 e alla data della presente Relazione, in seguito alle dimissioni rassegnate dal consigliere Marinella Soldi nel corso dell'Esercizio, il Comitato risulta così composto: Anna Zanardi Cappon (Presidente), Umberto Tombari e Annalisa Loustau Elia.

Comitato Remunerazioni e Nomine	Anna Zanardi Cappon (Presidente) Annalisa Loustau Elia Umberto Tombari
--	--

Almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato svolge le funzioni previste dal Codice per il Comitato Nomine e per il Comitato Remunerazioni¹.

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 e la politica di remunerazione, una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica di remunerazione della Società;
- b) valuta periodicamente, nel corso dell'esercizio, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società, formulando proposte al Consiglio di Amministrazione e segnalando, ogni qualvolta lo ritenga opportuno, l'eventuale necessità di modificare,

¹ 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.

- revisionare o integrare la politica di remunerazione, nonché l'eventuale mancata attuazione della politica stessa e/o la violazione di taluno dei principi in essa contenuti;
- c) si esprime sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari incarichi e dei Dirigenti Strategici, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
 - d) valuta e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di remunerazione, anche basati su azioni, con riferimento all'adozione di accorgimenti volti ad evitare che simili piani possano indurre i loro destinatari a comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle azioni o comunque obiettivi di breve periodo, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e della sostenibilità della Società nel suo complesso;
 - e) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei propri compiti, ha facoltà di avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* ad esso annualmente assegnato, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di remunerazione (anche per tener conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili).

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

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno. Il Comitato, comunque, si riunisce prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza. Alle riunioni del Comitato non partecipano gli amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi. Il Presidente del Comitato relaziona regolarmente nella successiva seduta il Consiglio sulle attività svolte, mettendo a disposizione i verbali delle riunioni tenute.

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. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è informato della partecipazione alle riunioni del Comitato di esponenti aziendali competenti per materia. Inoltre l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è invitato permanente alle riunioni del Comitato.

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

Nel corso dell'Esercizio 2021 il Comitato si è riunito 13 volte: in data 3 e 29 marzo 2021, 25 e 30 aprile 2021, 7 e 28 maggio 2021, 21 e 30 giugno 2021, 6 e 28 settembre 2021, 4 novembre 2021, 2 e 13 dicembre 2021. Per l'esercizio in corso sono state programmate cinque riunioni del Comitato, tre delle quali si sono già tenute in data 24 gennaio 2022, 14 febbraio 2022 e 3 marzo 2022.

La durata delle riunioni è stata mediamente di 60 minuti.

Alle riunioni del Comitato hanno partecipato tutti i componenti del Collegio Sindacale e, su invito del Comitato, a seconda degli argomenti all'ordine del giorno, il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Vice Presidente Esecutivo, il Consigliere Francesco Caretti (in virtù dell'incarico speciale ad esso conferito in materia di informativa societaria e governance), il Direttore Risorse Umane e alcuni consulenti esterni della Società.

Alle riunioni del Comitato hanno inoltre partecipato il Responsabile Affari Societari e il *General Counsel*, con funzione di Segretario.

Alle riunioni del Comitato non hanno partecipato gli Amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato ha avuto accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e non si è avvalso di propri consulenti per la predisposizione della Politica di Remunerazione.

I lavori del Comitato hanno riguardato: (i) la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 e la Relazione sui compensi corrisposti per l'Esercizio 2020; (ii) i compensi del Presidente, degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici; (iii) la governance e l'assetto organizzativo della Società; (iv) gli accordi relativi al mandato dell'Amministratore Delegato Micaela le Divelec Lemmi, del Vice Presidente Esecutivo Michele Norsa e all'ingaggio del nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale, dott. Marco Gobbetti; (v) la cooptazione di due amministratori ai sensi dell'articolo 2386 c.c., comma 1, cod. civ.; (vi) la modifica della Politica di Remunerazione (sottoposta e approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 14 dicembre 2021) e i piani di incentivazione basati su azioni; (vii) la *board evaluation*.

3 FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E RELATIVI PRINCIPI 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 obiettivi, di breve e/o di medio-lungo termine, correlati agli obiettivi strategici del Gruppo, contribuendo, così, al conseguimento di risultati volti a rafforzare la solidità operativa, economica e finanziaria della Società in un'ottica di lungo termine e, dunque, anche alla salvaguardia della sostenibilità della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, in un'ottica meritocratica e senza far riferimento a politiche retributive adottate da altre aziende².

Con la Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2022 la Società persegue i seguenti obiettivi:

- a) contribuire alla strategia aziendale;
- b) allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici con il perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo;
- c) fidelizzare le risorse chiave del Gruppo; nonché
- d) contribuire al successo sostenibile della Società e del Gruppo.

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

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

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

La remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici è collegata a parametri di natura finanziaria e/o non finanziaria, legati alle strategie aziendali e ai *pillars* strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione, che possono includere anche obiettivi ESG (*Environment, Social, Governance*).

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

La Politica di Remunerazione della Società è, in linea generale, allineata alle *best practices* previste dal Codice e prevede che:

² Fermo restando che, di volta in volta, il confronto con le *performance* di un *peer group* di riferimento può rientrare tra i parametri utilizzati nell'ambito di piani di incentivazione (cfr. in particolare, quanto previsto dal Piano LTI 2019-2021 nel par. 6.3 che segue).

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione siano adeguatamente bilanciate e coerenti in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività di impresa concretamente svolta, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva³;
- b) siano previsti limiti massimi per l'erogazione di componenti variabili;
- c) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la remunerazione variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* determinati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) – siano predeterminati, misurabili e collegati in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e siano coerenti con gli obiettivi strategici della società, finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- e) siano utilizzate, laddove opportuno, intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versata (c.d. clausola di *clawback*) o di trattenere le somme oggetto di differimento (c.d. clausola di *malus*), determinate sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestamente errati ovvero sulla base di altre circostanze eventualmente individuate dalla Società;
- f) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo sia definita in modo tale che il suo ammontare complessivo sia predeterminato o determinabile.

4 (SEGUE): NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022 RISPETTO ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE APPROVATA DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 14 DICEMBRE 2021

La Politica di Remunerazione 2022 si muove in linea di sostanziale continuità rispetto alla Politica di Remunerazione 2021, che è stata, da ultimo, approvata dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 14 dicembre 2021 con i seguenti voti.

Voti favorevoli	Voti contrari	Astenuti	Non votanti
229.899.612	20.544.105	0	0
91,797%	8,203%	0%	0%

5 POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

5.1 Amministratori, Amministratore Delegato e Direttore Generale

Agli Amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso determinato dall'Assemblea all'atto della nomina alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili.

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

Agli amministratori investiti di particolari cariche (o di incarichi speciali) e al Direttore Generale può essere riconosciuto, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni

³ Non è ancora stata invece implementata, anche alla luce dei periodi di *vesting* previsti dai piani di incentivazione attualmente in essere (coerenti con le caratteristiche dell'attività di impresa), la previsione relativa ai periodi di differimento della remunerazione variabile eventualmente maturata.

e del Collegio Sindacale:

- a) un compenso fisso (aggiuntivo rispetto a quello determinato dall'Assemblea⁴), con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Società⁵, da corrispondersi su base annua; lo stesso viene determinato sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto nel corso dell'esercizio per il relativo espletamento;
- b) uno o più compensi variabili, 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 – *Environmental, Social, Governance*); ove tali compensi prevedano l'attribuzione di strumenti finanziari (o opzioni su strumenti finanziari), gli stessi prevedono adeguati periodi di *vesting* (di regola, per i piani di medio-lungo termine, almeno triennali) e adeguati periodi di intrasferibilità (c.d. *lock-up period*) per tali strumenti finanziari.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è, di regola, legata, se non per una parte non significativa, a obiettivi di *performance* finanziaria. Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

5.2 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.

Nel corso dell'Esercizio 2021, il compenso annuo fisso dei componenti del Collegio Sindacale è stato pari ad Euro 48.000 lordi (per ciascun sindaco effettivo) e ad Euro 64.000 lordi (per il Presidente del Collegio Sindacale).

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

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

La remunerazione dei **Dirigenti Strategici** può essere 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% della remunerazione complessiva annuale⁶;
- b) da una componente variabile annuale di breve termine, legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato con il supporto del Comitato Remunerazioni, in linea con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione e tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore; tale componente, di regola (e dunque salva diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine), non supera il 50% della remunerazione complessiva annuale.

La remunerazione dei Dirigenti Strategici può anche prevedere la partecipazione a piani di incentivazione azionaria e/o monetari di medio-lungo termine, approvati dalla Società con l'obiettivo prioritario di garantire un allineamento di interessi con gli azionisti, in un'ottica di creazione di valore 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, di regola, per i piani di medio-lungo termine, un

⁴ E aggiuntivo rispetto ad una eventuale retribuzione da lavoro dipendente, qualora l'amministratore esecutivo sia anche dipendente della Società.

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

⁶ 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 medio di *vesting* pari ad almeno tre anni e l'ottenimento del beneficio sarà soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili. Potrà inoltre essere previsto un periodo di *lock-up* successivo all'assegnazione ai sensi della disciplina tempo per tempo applicabile.

Al **Responsabile della Funzione Internal Audit** viene riconosciuto un compenso variabile rapportato ad obiettivi coerenti con le funzioni assegnate, al fine di garantire efficacia e tempestività nell'espletamento delle attività svolte. La sua remunerazione può anche prevedere la partecipazione a piani di incentivazione approvati dalla Società per garantire un allineamento di lungo periodo agli interessi degli azionisti.

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.

6 (SEGUE, IN PARTICOLARE): REMUNERAZIONE VARIABILE, SCHEDE DI SINTESI DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE ATTUALMENTE IN ESSERE E CLAUSOLE DI MALUS E CLAWBACK

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

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

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

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

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

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

A decorrere dall'Esercizio 2021 sono previsti meccanismi contrattuali che consentono alla Società di:

- a) chiedere, in tutto o in parte, la restituzione (c.d. **clawback**); ovvero di
 - b) trattenere, in tutto o in parte, somme oggetto di differimento (c.d. **malus**);
- 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:

- a) il Performance Incentive Plan (PIP), oggi previsto a favore dei Dirigenti Strategici e del *management* della Società⁷;
- b) il piano Restricted Shares, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° luglio 2021 e oggi previsto a favore dell'AD-DG, ferma restando la possibilità per la Società di valutare l'inclusione di ulteriori beneficiari;
- c) il Piano Special Award 2022-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° luglio 2021 e oggi previsto a favore dell'AD-DG, ferma restando la possibilità per la Società di valutare l'inclusione di limitati ulteriori beneficiari, nell'ambito del *top management*.

Scheda di sintesi piano PIP

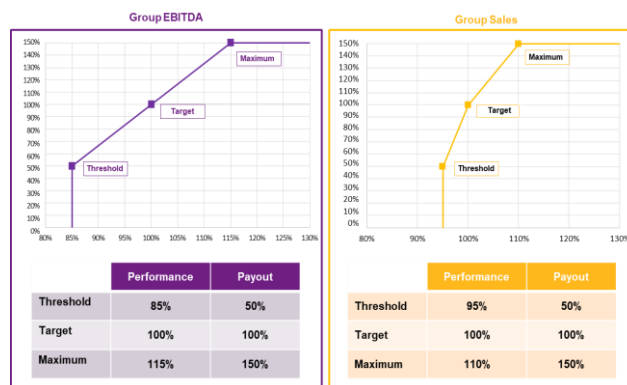
Tipologia di piano	Il piano PIP è un piano di incentivazione di breve periodo monetario
Periodo di vesting	Il periodo di misurazione della performance è annuale
Obiettivi di performance	<p>Il piano è basato sui seguenti obiettivi (ferma restando la possibilità, per la Società, di adeguare tali obiettivi, anche rispetto ad eventuali aggiustamenti ai piani strategici della Società e del Gruppo, consentendone, dunque, il costante allineamento):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ finanziari (60%): <ul style="list-style-type: none"> ○ EBITDA di Gruppo (50%) ○ Net Sales di Gruppo rispetto ad un <i>target</i> prestabilito (30%) ○ Net Sales Like for Like di Gruppo rispetto ad un <i>target</i> prestabilito (20%) ▪ non finanziari (40%, di cui 20% aziendali e 20% individuali), collegati ai 5 <i>pillars</i> strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione (nell'ambito dei quali sono declinati i progetti inter-funzionali e individuali pianificati e attuati nel corso dell'Esercizio): Brand e comunicazione; Prodotto; Distribuzione; Innovazione digitale; Cultura e organizzazione.
Criteri per la valutazione del	L'opportunità del premio è una percentuale della remunerazione

⁷ Anche l'AD-DG partecipa, dall'esercizio 2022, ad un piano di incentivazione di breve periodo monetario (c.d. "bonus MBO"), i cui obiettivi di performance – alla data della presente Relazione non ancora definiti - saranno determinati in coerenza con il piano industriale che verrà approvato e saranno determinanti, a partire dall'esercizio 2023, ai fini della maturazione del bonus MBO; in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale potrà, in particolare, maturare il diritto a ricevere un bonus annuale pari, a target, al 130% della remunerazione fissa. Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto si rinvia alla nota 14 della presente Relazione.

raggiungimento degli obiettivi di performance, legame tra la variazione dei risultati e della remunerazione e misura della componente variabile in funzione del conseguimento degli obiettivi

fissa, tendenzialmente pari al 41,10% per i DRS.

Fermo restando il rispetto, quanto ai Dirigenti Strategici, di un obiettivo di "accesso" al *funding* del sistema premiante calcolato sull'EBITDA di Gruppo, al valore del premio maturato in base al raggiungimento degli obiettivi viene applicato un moltiplicatore/demoltiplicatore rispetto a un gruppo identificato di *peers*⁸, fermo restando che il *pay-out* massimo finale è pari al 150% del premio a *target* (come illustrato nelle seguenti tabelle).



Sistemi di differimento/Periodi di lock-up

N/A

Effetti della cessazione del rapporto

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 erogata successivamente alla approvazione del bilancio dell'anno precedente, subordinatamente alla circostanza che il beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non sia dimissionario

Scheda di sintesi piano Restricted Shares⁹

Tipologia di piano

Il piano di Restricted Shares è un piano di incentivazione di breve periodo basato su strumenti finanziari

Periodo di vesting

Il periodo di misurazione della performance è annuale

Obiettivi di performance

Il piano è basato sui seguenti obiettivi:

- permanenza del rapporto; e
- 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

⁸ Costituito da società quotate del settore *fashion*.

¹¹ Per maggiori informazioni in relazione a tale piano (anche in relazione agli effetti della cessazione del rapporto) si rinvia al Documento Informativo del piano "Restricted Shares" 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>.

<p>Criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, legame tra la variazione dei risultati e della remunerazione e misura della componente variabile in funzione del conseguimento degli obiettivi</p> <p>Sistemi di differimento/periodi di lock-up</p> <p>Effetti della cessazione del rapporto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ il 70% di quello dell'esercizio precedente; ○ livello del ROIC di Gruppo a RER (<i>reported exchange rates</i>) per l'esercizio di riferimento superiore al WACC di Gruppo. <p>In caso di raggiungimento degli obiettivi, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale potrà maturare il diritto a ricevere gratuitamente un numero di <i>restricted shares</i> rappresentativo di un controvalore pari al 109% della remunerazione fissa</p> <p>Una volta maturate, le <i>restricted shares</i> saranno soggette ad un <i>lock-up</i> di 12 mesi</p> <p>Si rinvia alla nota 17 della presente Relazione</p>
---	---

Scheda di sintesi piano Special Award 2022-2026¹⁰

<p>Tipologia di piano</p> <p>Periodo di vesting</p> <p>Obiettivi di performance</p> <p>Criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, legame tra la variazione dei risultati e della remunerazione e misura della componente variabile in funzione del conseguimento degli obiettivi</p> <p>Sistemi di differimento/periodi di lock-up</p> <p>Effetti della cessazione del rapporto</p>	<p>Il piano Special Award 2022-2026 è un piano di incentivazione di medio-lungo periodo basato, in parte, su strumenti finanziari</p> <p>Il periodo di misurazione della performance è quinquennale¹¹</p> <p>Il piano è basato sui seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. <p>In caso di raggiungimento degli obiettivi, 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 data¹², da riconoscersi per il 50% in strumenti finanziari e per il 50% in denaro.</p> <p>Una volta maturate, la quota basata su strumenti finanziari del piano sarà soggetta ad un <i>lock-up</i> di ulteriori 3 mesi</p> <p>Si rinvia alla nota 17 della presente Relazione</p>
--	---

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

¹¹ Fermo restando che, qualora l'indice FTSE-MIB registrasse, nei 12 mesi precedenti il momento di verifica della condizione di pagamento della seconda 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).

¹² Ferme restando le previsioni di maggior dettaglio (anche in ipotesi di change of control), per cui si rinvia si rinvia al Documento Informativo del piano "Bonus Special Award 2022-2026".

7 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, *clothing allowance*, assistenza tributaria, polizza di assistenza sanitaria integrativa, polizza vita integrativa e contribuzione a fondo di previdenza integrativa.

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

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

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

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

Con particolare riferimento al personale con qualifica dirigenziale, il contratto collettivo, attualmente vigente e applicato dalla Società, prevede, in particolare¹³, in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale:

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

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-DG¹⁴ che contiene previsioni specifiche in relazione a trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

¹³ Oltre a casi specifici di dimissioni per ipotesi qualificate.

¹⁴ L'accordo con l'AD-DG prevede che: (i) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver* il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una severance pari a 24 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo Special Award bonus), oltre allo Special Award bonus calcolato prendendo a riferimento il valore medio di capitalizzazione della Società al momento della cessazione del rapporto e al bonus MBO e alle *restricted shares pro rata temporis* (rispetto al valore a *target*); (ii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di disallineamento strategico, morte o invalidità, il manager abbia diritto di ricevere, nell'ambito di un accordo transattivo, una severance pari a 12 mesi dei compensi fissi e variabili (escluso lo Special Award bonus), oltre allo Special Award bonus calcolato prendendo a riferimento il Valore Medio al momento della cessazione del rapporto e al bonus MBO e alle *restricted shares pro rata temporis* (rispetto al valore a *target*); (iii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *bad leaver*, il manager perda ogni diritto alla severance, al bonus MBO, alle *restricted shares* e allo Special Award bonus. Peraltro, in caso di dimissioni del manager in ipotesi diverse da quelle di cui ai punti (i) e (ii) che precedono, oltre a perdere ogni diritto in relazione al bonus MBO, alle *restricted shares* e allo Special Award bonus, il manager sarà tenuto, ove il recesso intervenisse nei primi 36 mesi dalla data di inizio del rapporto, a

La Società può, altresì, stipulare patti di non concorrenza o di riservatezza per un periodo limitato e successivo alla cessazione del rapporto, così come accordi volti all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari e contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

9 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 Performance Incentive Plan, del bonus MBO, 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.

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.

SEZIONE II – IL 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, in forma aggregata¹⁵, i compensi dei Dirigenti Strategici della Società relativamente all'Esercizio 2021.

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 un primario strumento 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.

La Società, con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, anche attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e in un'ottica meritocratica, ha attuato e implementato, nel corso dell'Esercizio 2021, la politica di remunerazione (Sezione I) approvata dall'Assemblea tenendo 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 favorevole espresso, dall'Assemblea, sulla Sezione II della politica di remunerazione del 2021:

Voti favorevoli	Voti contrari	Astenuti	Non votanti
244.004.173	6.922.094	80.000	576.343
87,662%	2,487%	0,029%	0,207%

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 (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro) dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti Strategici, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e indicando, altresì, come ciascuna componente fissa e variabile della remunerazione contribuisca ai risultati a lungo termine della Società, allineando gli interessi di tutti gli *stakeholder* della Società.

¹⁵ Nessun Dirigente Strategico ha percepito, nell'Esercizio 2021, un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato (sino al 7 settembre 2021) o al Vice-Presidente Esecutivo (sino al 31 dicembre 2021).

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

1 COMPENSI FISSI E VARIABILI

1.1 *Amministratori*

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi fissi attribuiti nel corso dell'Esercizio 2021 ai membri del Consiglio di Amministrazione e per la partecipazione ai comitati endo-consiliari.

In carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021	Nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021
Euro 35.000,00 annui lordi	Euro 50.000,00 annui lordi

	Componente	Presidente
Comitato Strategie e Brand ¹⁶	Euro 15.000,00 annui lordi	Euro 20.000,00 annui lordi ¹⁷
Comitato Piano di Sviluppo e Strategie ¹⁸	N/A	N/A
Comitato Remunerazioni e Nomine (dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021)	Euro 15.000,00 annui lordi	Euro 20.000,00 annui lordi
Comitato Remunerazioni e Nomine (dal 22 aprile 2021 al 31 dicembre 2021)	Euro 20.000,00 annui lordi	Euro 25.000,00 annui lordi
Comitato Controllo e Rischi (dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021)	Euro 20.000,00 annui lordi	Euro 25.000,00 annui lordi
Comitato Controllo e Rischi (dal 22 aprile 2021 al 31 dicembre 2021)	Euro 22.000,00 annui lordi	Euro 30.000,00 annui lordi

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 con il parere favorevole del Collegio Sindacale, commisurato agli incarichi attribuiti, alle responsabilità relative e all'impegno in termini di giornate lavorative richieste per l'espletamento degli stessi. In particolare, nel corso dell'Esercizio 2021, hanno rivestito particolari incarichi:

- il Presidente (sino al 22 aprile 2021), Ferruccio Ferragamo;
- il Consigliere (sino al 22 aprile 2021), Francesco Caretti, cui è stato conferito l'incarico speciale di supportare il Presidente nelle attività di *corporate governance*, a fronte di un compenso fisso pari ad Euro 250.000,00 lordi;
- il Presidente (dal 22 aprile 2021), Leonardo Ferragamo;
- l'Amministratore Delegato (sino al 7 settembre 2021), Micaela le Divelec Lemmi;
- il Vice-Presidente Esecutivo (sino al 31 dicembre 2021), Michele Norsa.

1.2 *Presidente del Consiglio di Amministrazione (sino al 22 aprile 2021)*

Al **Presidente del Consiglio di Amministrazione** (in carica sino al 22 aprile 2021), Ferruccio Ferragamo, è stato corrisposto, nell'Esercizio 2021 e in virtù dell'incarico di Presidente (non esecutivo):

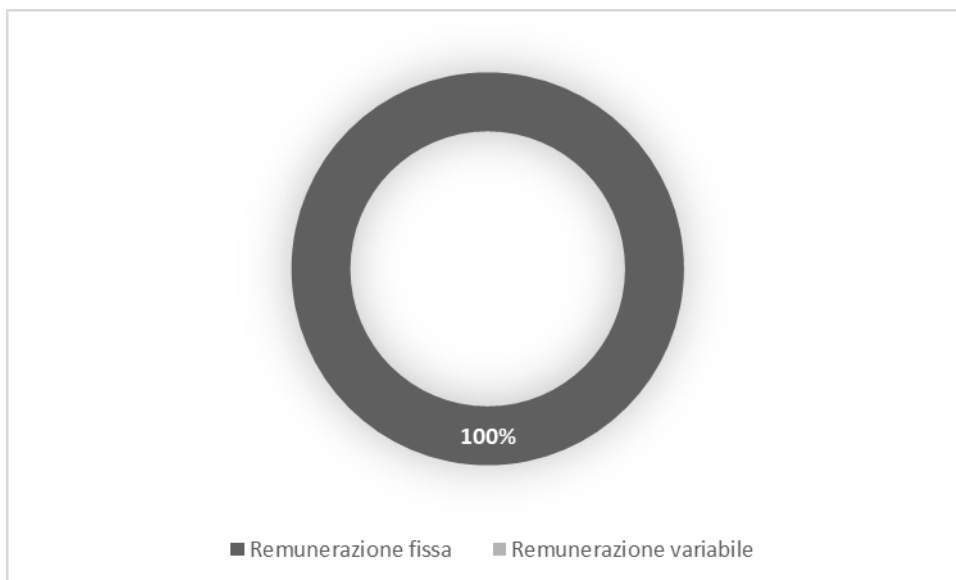
- un compenso fisso di Euro 127.273,00 lordi (calcolato *pro rata temporis*, rispetto ad un emolumento annuo fisso pari ad Euro 350.000,00 lordi, per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021); e
- benefit* non monetari per un controvalore pari ad Euro 5.649 lordi.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione Ferruccio Ferragamo nell'Esercizio 2021 (nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021).

¹⁶ Le attività del Comitato Strategie e Brand sono cessate in data 22 aprile 2021.

¹⁷ L'incarico di Presidente del Comitato Strategie e Brand, nell'Esercizio 2021, è stata ricoperta dal Vice-Presidente Esecutivo. La remunerazione per tale incarico era già ricompresa nell'emolumento percepito dal dott. Michele Norsa nell'ambito del suo ruolo di Vice-Presidente Esecutivo.

¹⁸ Istituito con delibera del 22 aprile 2021 e le attività cui attività sono cessate in data 31 dicembre 2021. Agli amministratori membri di tale Comitato (Presidente, Vice-Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato) non è stato riconosciuto alcun emolumento aggiuntivo, posto che gli emolumenti di questi ultimi sono comprensivi anche di eventuali compensi per la partecipazione a comitati endoconsiliari.

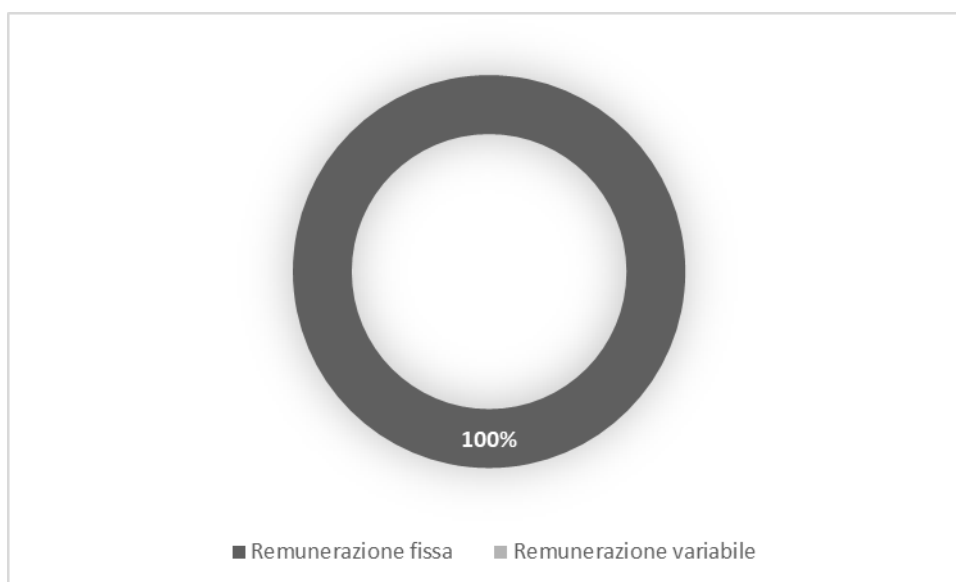


1.3 **Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 22 aprile 2021)**

Al **Presidente del Consiglio di Amministrazione** (in carica dal 22 aprile 2021), Leonardo Ferragamo, è stato corrisposto, nell'Esercizio 2021:

- a) un compenso fisso di Euro 10.740,00 lordi per l'incarico quale membro del Consiglio di Amministrazione (calcolato *pro rata temporis*, rispetto ad un emolumento annuo fisso pari ad Euro 35.000,00 lordi, per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021);
- b) un compenso fisso di Euro 277.260,00 lordi per l'incarico quale Presidente del Consiglio di Amministrazione (calcolato *pro rata temporis*, rispetto ad un emolumento annuo fisso pari ad Euro 400.000,00 lordi, per il periodo dal 22 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione Leonardo Ferragamo nell'Esercizio 2021.



1.4 **Amministratore Delegato (sino al 7 settembre 2021)**

All'**Amministratore Delegato** Micaela le Divelec Lemmi è stato corrisposto nell'Esercizio 2021:

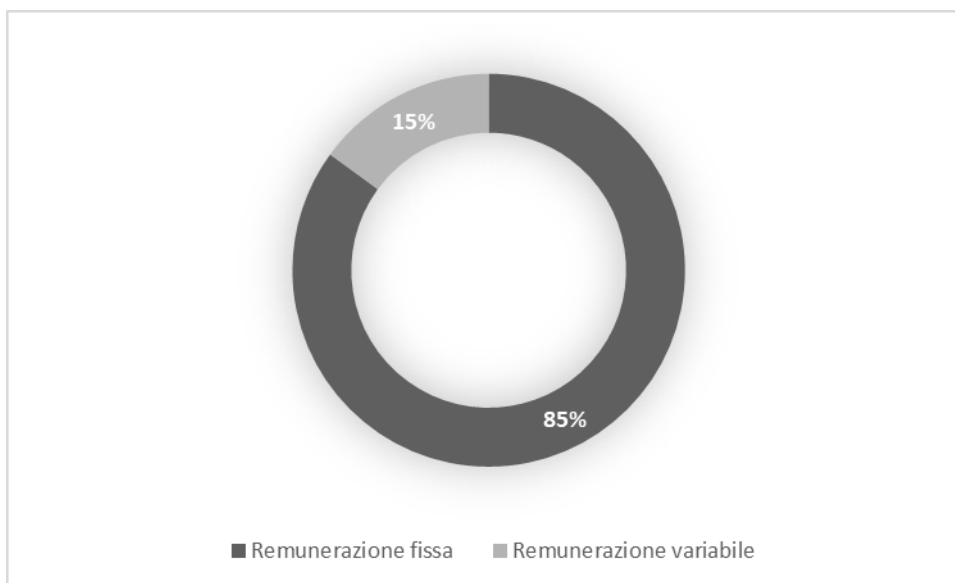
- a) un compenso fisso di Euro 626.300,00 lordi per l'incarico quale Amministratore Delegato (calcolato *pro rata temporis*, rispetto ad un emolumento annuo fisso pari ad Euro 800.000,00 lordi, per il periodo dal 1°

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

gennaio 2021 al 22 aprile 2021, e pari ad Euro 1.000.000,00 da tale ultima data sino al 7 settembre 2021);

- b) un compenso variabile di Euro 160.000,00 a titolo di *Performance Incentive Plan 2020*;
- c) un compenso variabile di Euro 333.000,00 a titolo di LTIP 2018 – 2020;
- d) un compenso fisso integrativo (c.d. TFM) pari ad Euro 200.000,00 lordi;
- e) *benefit* non monetari per un controvalore pari ad Euro 10.956,00 lordi.
- f) un trattamento di *severance* di Euro 1.974.000,00, a fronte della cessazione anticipata del rapporto e a stralcio di ogni eventuale titolo risarcitorio (per cui si rinvia al par. 3 che segue).

Il seguente grafico riassume il *pay-mix* dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato (in costanza di rapporto) nell'Esercizio 2021.



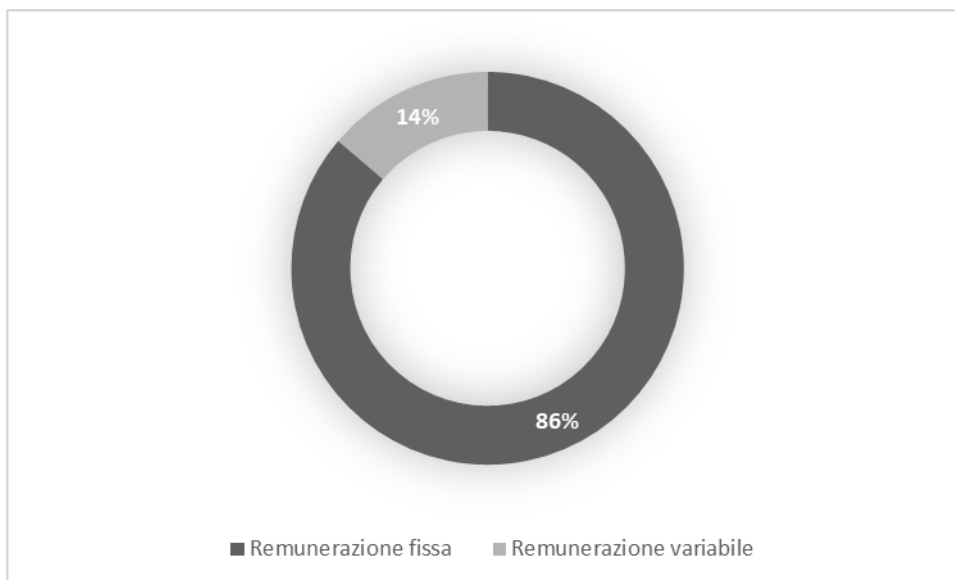
1.5 Vice-Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione (sino al 31 dicembre 2021)

Al **Vice Presidente Esecutivo** Michele Norsa è stato corrisposto nell'Esercizio 2021:

- a) un compenso fisso:
 - (i) di Euro 254.545,00 lordi per l'incarico quale Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione (calcolato *pro rata temporis*, rispetto ad un emolumento annuo fisso pari ad Euro 700.000,00 lordi, per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021);
 - (ii) di Euro 289.315 lordi per l'incarico quale Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione (calcolato *pro rata temporis*, rispetto ad un emolumento annuo fisso pari ad Euro 800.000,00 lordi, per il periodo dal 22 aprile 2021 al 31 agosto 2021);
 - (iii) di Euro 468.000,00 lordi per l'incarico quale Vice-Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione (calcolato *pro rata temporis* rispetto ad un emolumento mensile fisso pari ad Euro 117.000,00 lordi, per il periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021, stante il conferimento al dott. Michele Norsa di tutti i poteri di ordinaria amministrazione e della responsabilità relativa alla gestione aziendale, a seguito della cessazione dell'incarico dell'Amministratore Delegato, Micaela le Divelec Lemmi)
- b) un compenso variabile di Euro 300.000,00 a titolo di *Performance Incentive Plan 2020*;
- c) un trattamento di *severance* pari ad Euro 868.000,00 lordi, a fronte della cessazione anticipata del rapporto e a stralcio di ogni eventuale titolo risarcitorio (per cui si rinvia al par. 3 che segue).

Il seguente grafico riassume il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Vice-Presidente Esecutivo (in costanza di rapporto) nell'Esercizio 2021.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022



1.6 Sindaci

Ai **Sindaci**, nell'Esercizio 2021, è stato corrisposto:

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

1.7 Dirigenti Strategici

Per i **Dirigenti Strategici** la remunerazione dell'Esercizio 2021 è rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e dalla remunerazione variabile annuale (*Performance Incentive Plan*) legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico finanziari (in misura pari al 60%) e non finanziari (in misura pari al 40%), come di seguito rappresentato.

Obiettivi di performance finanziari 60%	Obiettivi di performance non finanziari	
	20% Aziendali	20% Individuali
Obiettivi: ✓ EBITDA di Gruppo (50%) ✓ Net Sales di Gruppo rispetto ad un <i>target</i> prestabilito (30%) ✓ Net Sales Like for Like di Gruppo rispetto ad un <i>target</i> prestabilito (20%)	Obiettivi collegati ai 5 <i>pillars</i> strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione (nell'ambito dei quali sono declinati i progetti interfunzionali e individuali pianificati e attuati nel corso dell'Esercizio): ✓ Brand e comunicazione ✓ Prodotto ✓ Distribuzione ✓ Innovazione digitale ✓ Cultura e organizzazione	
Moltiplicatore/demoltiplicatore: cfr. Net Sales di Gruppo con un <i>peer group</i> con incidenza pari a: ✓ 0 se <i>performance</i> inferiore a mediana; ✓ 1 se <i>performance</i> allineata a mediana; ✓ 1,1 se <i>performance</i> tra mediana e 3° quartile; ✓ 1,2 se <i>performance</i> superiore al 3° quartile; fermo restando che il <i>pay-out</i> non potrà mai essere superiore al 150% del <i>target</i> .		

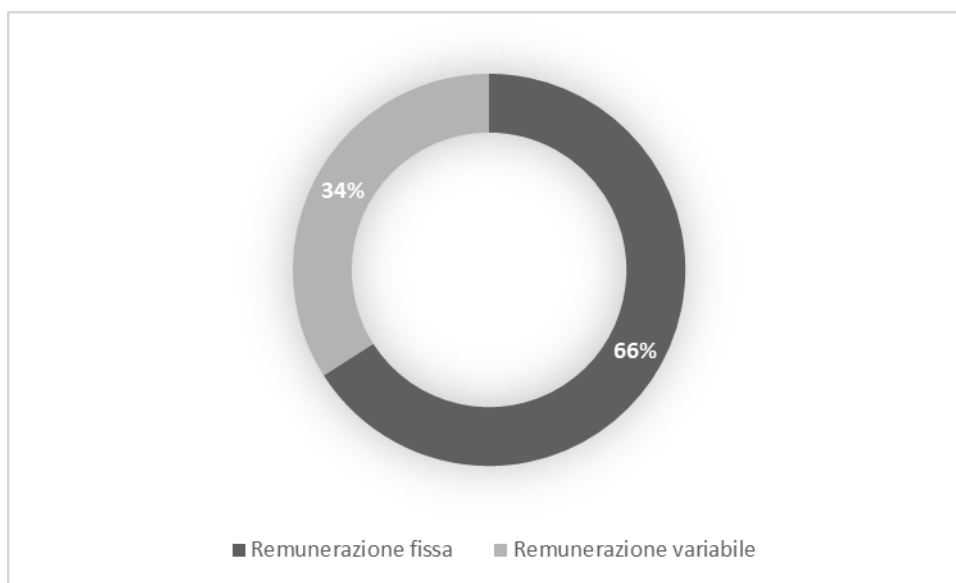
L'opportunità di premio è una percentuale, pari (in media) al 41,10%, della remunerazione fissa.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

In considerazione dei risultati di Group product Sales e Group EBITDA nonché del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali legati a Prodotto e People, Organization e Processes, e per effetto dell'attivazione del Group EBITDA multiplier, il payout per l'anno 2021 è stato pari al 150% del target.

I Dirigenti Strategici sono anche stati beneficiari, nell'Esercizio 2021, del piano LTI 2019-2021, che prevede la possibile erogazione, al termine del triennio e sulla base del raggiungimento di una serie di obiettivi di *performance*, di un premio pari, al massimo, al 50% della remunerazione fissa. La consuntivazione di tale Piano sarà effettuata successivamente all'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Il seguente grafico riassume il *pay-mix* dei Dirigenti Strategici del Consiglio di Amministrazione nell'Esercizio 2021.



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

Come comunicato al mercato rispettivamente in data 1° luglio 2021 e 14 dicembre 2021, il Consiglio di Amministrazione, nel corso dell'Esercizio 2021, ha approvato, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, del Collegio Sindacale e, per quanto riguarda l'accordo raggiunto con l'Amministratore Delegato Micaela le Divelec Lemmi, anche con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi (organo competente ai sensi della procedura per le Operazioni con Parti Correlate di minore rilevanza) due accordi raggiunti con l'Amministratore Delegato (Micaela le Divelec Lemmi) e con il Vice-Presidente Esecutivo (Michele Norsa) per la prosecuzione del loro rapporto di collaborazione, rispettivamente sino al 7 settembre 2021 e sino al 31 dicembre 2021 e alla cessazione, a tali date, dei loro incarichi a favore della Società e delle altre società del Gruppo.

Nell'ambito di tali accordi, la Società:

- a) ha riconosciuto all'Amministratore Delegato (Micaela le Divelec Lemmi), oltre alle componenti fisse della remunerazione dovute *pro rata temporis*, un corrispettivo per la cessazione anticipata del rapporto e a stralcio di ogni eventuale titolo risarcitorio per tale anticipata cessazione (e di ogni pretesa anche in relazione ad emolumenti variabili) pari ad Euro 1.974.000,00, da riconoscersi entro il 30 settembre 2021;
- b) ha riconosciuto, invece, al Vice-Presidente Esecutivo (Michele Norsa), oltre alle componenti fisse della remunerazione dovute *pro rata temporis*, un corrispettivo per la cessazione anticipata del rapporto e a stralcio di ogni eventuale titolo risarcitorio per tale anticipata cessazione (e di ogni pretesa anche in relazione ad emolumenti variabili) pari ad Euro 868.000,00, da riconoscersi entro 30 giorni dalla cessazione della carica.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

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

Tali attribuzioni sono state determinate alla luce del contributo prestato da tali *manager* alla Società e al Gruppo e in conformità e in coerenza con quanto indicato nella Politica di Remunerazione della Società (approvata, rispettivamente in data 22 aprile 2021 e 14 dicembre 2021, dall'Assemblea degli Azionisti), nonché in esecuzione degli obblighi contrattualmente assunti con tali *manager*.

Nell'ambito dell'accordo raggiunto con l'Amministratore Delegato, le parti hanno, peraltro, concordato la risoluzione consensuale del patto di non concorrenza in essere, dimodoché nessun importo è stato erogato all'Amministratore Delegato a tale titolo.

3 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL 2021

Nel corso dell'Esercizio 2021 non sono state attuate deroghe alla Politica di Remunerazione dell'Esercizio 2021.

4 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

Nel corso dell'Esercizio 2021 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 e 2021, 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	% 2019 - 2020	% 2020 - 2021
Ferruccio Ferragamo	911.499	1.003.215	132.921 ¹⁹	+10%	-86,7%
Leonardo Ferragamo	35.000	35.000	288.000	-	+722,9%
Michele Norsa	-	745.454 ²⁰	2.179.860 ²¹	-	+192,4%
Micaela le Divelec Lemmi	1.528.396	1.488.284 ²²	3.304.256 ²³	-2,6%	+122%
Giovanna Ferragamo	200.000	-	61.370	-100%	-
Diego Paterno Castello di San Giuliano	50.000	50.000	15.343	-	-69,3%
Francesco Caretti	285.000	242.250	87.452	-15%	-63,9%
Chiara Ambrosetti	61.000	70.000	21.480	+14,75%	-69,3%

¹⁹ Il valore include l'importo del compenso per la carica quale Consigliere e Presidente per il periodo di mandato, dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2022.

²⁰ Il valore include l'importo di competenza dell'Esercizio della remunerazione variabile legata al *Performance Incentive Plan 2020*.

²¹ Il valore include l'importo della remunerazione variabile deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, in relazione al *Performance Incentive Plan 2020* nonché il trattamento di *severance* corrisposto al Vice Presidente Esecutivo in ragione della cessazione degli incarichi all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società con effetto dal 1° gennaio 2022.

²² Il valore include l'importo di competenza dell'Esercizio della remunerazione variabile legata al *Performance Incentive Plan 2020* nonché l'importo di competenza dell'Esercizio della remunerazione variabile massima prevista in relazione all' LTIP 2018 – 2020.

²³ Il valore include l'importo della remunerazione variabile deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, in relazione al *Performance Incentive Plan 2020* e al *LTIP 2018 – 2020* nonché il trattamento di *severance* corrisposto all'Amministratore Delegato in ragione della cessazione degli incarichi all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società con effetto dall'8 settembre 2021.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

Lidia Fiori	63.000	70.000	21.480	+11,1%	-69,3%
Marzio Alessandro Alberto Saà	75.000	99.000	23.014	+32%	-76,7%
Frédéric Biousse	-	-	12.740	-	-
Giacomo Ferragamo	556.310	183.061	761.684 ²⁴	-67%	316%
Patrizia Michela Giangualiano	-	-	55.452	-	-
Annalisa Loustau Elia	-	-	18.028	-	-
Marinella Soldi	-	-	19.932	-	-
Umberto Tombari	75.000	75.000	86.784	-	+15,7%
Angelica Visconti	293.168	251.036	367.959 ²⁵	-14,3%	+46,5%
Peter K.C. Woo	-	-	-	-	-
Anna Zanardi Cappon	-	-	65.296	-	-
Andrea Balelli	77.000	79.000	79.000	+2,5%	-
Paola Caramella	58.000	60.000	60.000	+3,4%	-
Giovanni Crostarosa Guicciardi	-	39.557	60.000	-	+51,6%

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

Indice	Risultati della Società			Variazione	
	2019	2020	2021	% 2019 - 2020	% 2020 - 2021
Ricavi	€836.947.210	€561.058.332	€564.002.658	-33%	0,52%
EBITDA	€188.693.428	€5.181.482	€100.401.037	-97,2%	1837,6%

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

2019	Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno		Variazione	
	2020	2021	% 2019 - 2020	% 2020 - 2021
€44.839	€46.667	€ 47.267	+1,3%	+1,2%

²⁴ Il valore include l'importo del compenso per la carica quale Consigliere per il periodo di mandato, dal 22 aprile 2021 al 31 dicembre 2021, oltre all'importo della remunerazione variabile deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, in relazione al *Performance Incentive Plan 2021* e gli importi maturati durante il periodo di mandato dalla società in virtù dell'incarico direttivo.

²⁵ Il valore include l'importo del compenso per la carica quale Consigliere nonché gli importi in virtù dell'incarico direttivo per il periodo di mandato nel corso dell'esercizio 2021. Si segnala che il Consigliere Angelica Visconti ha rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico dirigenziale con effetto a decorrere dal 1° febbraio 2022 e, pertanto, non ha beneficiato del compenso variabile relativo all'esercizio 2021 in quanto il Regolamento del *Performance Incentive Plan* prevede che i destinatari del piano siano in forze al momento dell'attribuzione del premio.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2021 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.

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.

8 marzo 2022

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Leonardo Ferragamo

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

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					
Ferruccio Ferragamo	Presidente	Dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				127.272				5.649		132.921		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				127.272				5.649		132.921		
Leonardo Ferragamo⁽¹⁾	Presidente	Dal 22 aprile 2021 al 31 dicembre 2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				288.000						288.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				288.000						288.000		
Michele	Vice Presidente	2021	Fino al 31 dicembre 2021									

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
 ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
 8 marzo 2022

Norsa		Esecutivo										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.011.860		300.000				2.179.860		868.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.011.860		300.000				2.179.860		868.000
Micaela le Divelec Lemmi ⁽²⁾	Amministratore Delegato	Dal 1° gennaio 2021 al 7 settembre 2021	Fino al 7 settembre 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				826.300		493.000		10.956		3.304.256		1.974.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				826.300		493.000		10.956		3.304.256		1.974.000
Giovanna Ferragamo ⁽³⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio al 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.370						61.370		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				61.370						61.370		
Giacomo Ferragamo ⁽⁴⁾	Amministratore	Dal 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				491795		255.000		14.889		761.684		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				491795		255.000		14.889		761.684		
Diego Paternò Castello⁽⁵⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio al 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.740	4.603					15.343		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.740	4.603					15.343		
Francesco Caretti⁽⁶⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio al 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				87.452						87.452		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				87.452						87.452		
Peter K. Woo	Amministratore	2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate												

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

(III) Totale				-						-		
Angelica Visconti ⁽⁷⁾	Amministratore	2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350.397	4.603				12.959		367.959	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				350.397	4.603				12.959		367.959	
Frédéric Biousse ⁽⁸⁾	Amministratore	Dal 29 settembre 2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.740							12.740	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.740							12.740	
Patrizia Michela Giangualano ⁽⁹⁾	Amministratore	Dal 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.658	20.795						55.452	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				34.658	20.795						55.452	

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

Annalisa Loustau Elia ⁽¹⁰⁾	Amministratore	Dal 29 settembre 2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.877	5.151					18.028		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.877	5.151					18.028		
Marinella Soldi ⁽¹¹⁾	Amministratore	Dal 22 aprile 2021 al 27 luglio 2021	Fino al 27 luglio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.288	6.644					19.932		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13.288	6.644					19.932		
Anna Zanardi Cappon ⁽¹²⁾	Amministratore	Dal 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.658	30.638					65.296		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				34.658	30.638					65.296		
Marzio Alessandro Alberto Saa ⁽¹³⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio al 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.740	12.274					23.014		

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10.740	12.274					23.014	
Umberto Tombari ⁽¹⁴⁾	Amministratore	2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.398	41.386					86.784	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				45.398	41.386					86.784	
Lidia Fiori ⁽¹⁵⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio al 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.740	10.740					21.480	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10.740	10.740					21.480	
Chiara Ambrosetti ⁽¹⁶⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio al 22 aprile 2021	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.740	10.740					21.480	
(II) Compensi da controllate e collegate											

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

(III) Totale				10.740	10.740					21.480		
Andrea Balelli	Presidente del Collegio Sindacale	2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.000	..					15.000	79.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				64.000						15.000	79.000	
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Sindaco Effettivo	2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.000						12.000	60.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				48.000						12.000	60.000	
Paola Caramella	Sindaco Effettivo	2021	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.000						12.000	60.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				48.000						12.000	60.000	

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

2 Dirigenti Strategici ⁽¹⁷⁾	Dirigenti Strategici	2021								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		857.180		450.000		30.047		1.307.180		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		857.180		450.000		30.047		1.307.180		

NOTE

⁽¹⁾ Il Consigliere Leonardo Ferragamo è stato nominato Presidente della Società in data 22 aprile 2021. L'importo comprende Euro 10.740 quale Consigliere per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021 ed Euro 277.260 quale Presidente per il periodo dal 23 aprile 2021 al 31 dicembre 2021.

⁽²⁾ Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso include il trattamento fisso integrativo (c.d. TFM) di Euro 200.000 lordi.

⁽³⁾ Il compenso fisso di Euro 61.370 è relativo alla carica quale Consigliere per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021.

⁽⁴⁾ Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere Giacomo Ferragamo include Euro 34.795 quale Consigliere della Società per il periodo di mandato dal 22 aprile 2021 al 31 dicembre 2021 ed Euro 457.000 quale Dirigente della stessa; entrambi gli importi sono stati rapportati pro quota al periodo di mandato in Consiglio di Amministrazione nel.

⁽⁵⁾ Il Consigliere Diego Paternò Castello di San Giuliano ha ricoperto il ruolo di Consigliere e membro del Comitato di Strategia Brand e Prodotto per il periodo 1° gennaio 2021 – 22 aprile 2021. Nel periodo di mandato il Consigliere Diego Paternò Castello di San Giuliano ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 4.603 quale membro del Comitato di Strategia Brand e Prodotto.

⁽⁶⁾ Il Consigliere Francesco Caretti ha percepito Euro 10.740 quale Consigliere ed Euro 76.712 per l'incarico speciale ad esso conferito per il periodo di mandato, dal 1° gennaio 2021 al 22 aprile 2021.

⁽⁷⁾ Il Consigliere Angelica Visconti ha ricoperto il ruolo di membro del Comitato di Strategia Brand e Prodotto per il periodo 1° gennaio 2021 – 22 aprile 2021. Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso include Euro 45.397 quale Consigliere ed Euro 305.000 quale Dirigente della Società. Inoltre, il Consigliere Angelica Visconti ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 4.603 quale membro del Comitato di Strategia Brand e Prodotto per il periodo 1° gennaio 2021 – 22 aprile 2021. Si segnala infine che il Consigliere Angelica Visconti ha rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico dirigenziale con effetto a decorrere dal 1° febbraio 2022 e, pertanto, non ha beneficiato del compenso variabile relativo all'esercizio 2021 in quanto il Regolamento del Performance Incentive Plan prevede che i destinatari del piano siano in forze al momento dell'attribuzione del premio.

⁽⁸⁾ Il Consigliere Frédéric Biousse, già cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 settembre 2021 ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del codice civile, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, in sostituzione del Consigliere Micaela le Divelec Lemmi, è stato nominato Consigliere dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 14 dicembre 2021.

⁽⁹⁾ Il Consigliere Patrizia Michela Giangualano ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 20.795 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato, dal 22 aprile 2021 al 27 luglio 2021.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

⁽¹⁰⁾ Il Consigliere Annalisa Loustau Elia, già cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 settembre 2021 ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del codice civile, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, in sostituzione del Consigliere Marinelli Soldi, è stato nominato Consigliere dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 14 dicembre 2021. Il Consigliere Annalisa Loustau Elia ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 5.151 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato, dal 29 settembre 2021 al 31 dicembre 2021.

⁽¹¹⁾ Il Consigliere Marinella Soldi ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 6.644 quale Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato, dal 22 aprile 2021 al 27 luglio 2021.

⁽¹²⁾ Il Consigliere Anna Zanardi Cappon ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 8.767 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo 22 aprile 2021 – 28 settembre 2021, Euro 6.438 quale Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo 29 settembre 2021 – 31 dicembre 2021 ed Euro 15.310 quale membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo di mandato, dal 22 aprile 2021 al 31 dicembre 2021.

⁽¹³⁾ Il Consigliere Marzio Alessandro Alberto Saà ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 7.671 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 4.603 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine.

⁽¹⁴⁾ Il Consigliere Umberto Tombari ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 6.137 quale Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine ed Euro 6.137 quale membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 1° gennaio 2021 – 22 aprile 2021. Inoltre, ha percepito Euro 13.863 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine ed Euro 15.249 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 23 aprile 2021 – 31 dicembre 2021.

⁽¹⁵⁾ Il Consigliere Lidia Fiori ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 4.603 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine ed Euro 6.137 quale membro del Comitato Controllo e Rischi.

⁽¹⁶⁾ Il Consigliere Chiara Ambrosetti ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 4.603 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine ed Euro 6.137 quale membro del Comitato Controllo e Rischi.

⁽¹⁷⁾ Il compenso include quanto erogato al Dirigente Strategico Giacomo Ferragamo quale Direttore Brand, Prodotto e Comunicazione per il 2021. L'importo è esposto nella Tabella 1, nota 4.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

LEGENDA

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

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

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

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

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

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

Nella colonna (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

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

Nella colonna (8), **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. E' 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.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche²⁶

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)	
Micaela le Divelec Lemmi	Amministratore Delegato (dal 1° gennaio 2021 al 7 settembre 2021)		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella Società che redige il bilancio									
		2018	111.000	333.333	2021				
		2019	111.000	333.333	2021				
		2020	111.000	333.333	2021				
(III) Totale			333.000⁽ⁱ⁾	1.000.000					
(i) Componente variabile <i>long term</i> per il periodo 2018 – 2020 corrisposta nell'esercizio 2021.									
Dirigenti Strategici									
Compensi nella Società che redige il bilancio		2019		120.000	2022				
		2020		120.000	2022				
		2021		120.000	2022				
(III) Totale				360.000⁽ⁱⁱ⁾					
(ii) Componente variabile <i>long term</i> relativa al periodo 2019-2021 da consuntivarsi successivamente all'Assemblea dei soci di approvazione del Bilancio di Esercizio 2021.									

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

²⁶ La Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

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.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

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

Data: 8 marzo 2022

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	114.766	1° gennaio 2023 ¹	Non ancora determinabile	Non ancora determinabile	1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022

¹ In linea con quanto previsto dal piano e con quanto deliberato dal Comitato Remunerazione del 14 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2021, in data 1° gennaio 2022, la Società ha provveduto a comunicare al manager che lo stesso maturerà, alla data del 1° gennaio 2023, il diritto a ricevere, a titolo gratuito 114.766 azioni della Società (determinato dividendo il controvalore monetario convenzionalmente pattuito – pari ad Euro 2.500.000 per la media del prezzo ufficiale della Società nei precedenti 30 giorni. Tali azioni, una volta attribuite, saranno soggette ad un vincolo di intrasferibilità di 12 mesi (sino al 31 dicembre 2023).

Data: 8 marzo 2022

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.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2021
Ferruccio Ferragamo	Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	3.992.420	0	0	3.992.420
Giacomo Ferragamo	Vice Presidente (dal 1° gennaio 2020 al 27 maggio 2020)	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.000	0	0	10.000
Michele Norsa	Vice Presidente Esecutivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Micaela le Divelec Lemmi	CEO	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Giovanna Ferragamo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	3.992.420	0	0	3.992.420
Leonardo Ferragamo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	3.386.090	0	0	3.386.090
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 Alessandro Alberto Saà	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

Peter K. Woo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.104.600	0	0	10.104.600
Angelica Visconti	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	101.266	25.316	0	126.582
Chiara Ambrosetti	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Lidia Fiori	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Frédéric Biousse	Amministratore (dal 29 settembre 2021)	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Annalisa Loustau Elia	Amministratore (dal 29 settembre 2021)	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Patrizia Michela Giangualiano	Amministratore (dal 22 aprile 2021)	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Marinella Soldi	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Anna Zanardi Cappon	Amministratore (dal 22 aprile 2021)	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Andrea Balelli	Presidente del Collegio Sindacale	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Paola Caramella	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.
8 marzo 2022

Partecipazioni dei Dirigenti Strategici

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2021
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.