

Salvatore Ferragamo

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2017

Premessa

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

- nella Sezione I, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti Strategici**”) di Salvatore Ferragamo per l’esercizio 2017 (la “**Politica di Remunerazione**”) e una illustrazione delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni erogate a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma per l’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2016 (l’ “Esercizio”) in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti Strategici della Società.

La Relazione è stata predisposta in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il “**TUF**”), dall’art. 84-*quater* e dall’Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”) e dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la *corporate governance* di Borsa Italiana S.p.A. nella versione aggiornata del luglio 2015 (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’appropriata informativa 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.

Con riguardo agli Amministratori, si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall’Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2015, sulla base dell’unica lista presentata dall’azionista di controllo Ferragamo Finanziaria S.p.A., ad eccezione del consigliere Eraldo Poletto nominato per cooptazione in data 2 agosto 2016 con efficacia dal 3 agosto 2016, in sostituzione del consigliere Michele Norsa che ha rinunciato alle cariche ricoperte nel Gruppo con decorso dalla medesima data.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 24 aprile 2015 successivamente alla sua nomina, ha confermato Ferruccio Ferragamo nella carica di Presidente della Società, Giovanna Ferragamo nella carica di Vice Presidente e Michele Norsa nella carica di Amministratore Delegato. Ha inoltre confermato i componenti del Comitato Remunerazioni e Nomine nelle persone di Umberto Tombari (Presidente), Lidia Fiori e Marzio Alessandro Alberto Saà, ha nominato quali membri del Comitato Controllo e Rischi gli Amministratori Marzio Alessandro Alberto Saà (Presidente), Umberto Tombari e Chiara Ambrosetti ed ha confermato quali componenti del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto Ferruccio Ferragamo (Presidente), Michele Norsa, Leonardo Ferragamo e Fulvia Ferragamo. A seguito delle dimissioni rassegnate dal Consigliere Michele Norsa in data 2 agosto 2016 il Consiglio di Amministrazione della Società, dopo aver deliberato la nomina per cooptazione ai sensi dell’art. 2386 del Codice Civile del dott. Eraldo Poletto con efficacia dal 3 agosto 2016 gli ha conferito l’incarico di Amministratore Delegato, nominandolo altresì componente del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto.

Il Consiglio ha inoltre conferito incarichi speciali ai consiglieri Francesco Caretti, Fulvia Ferragamo e Diego Paternò Castello di San Giuliano.

Alla data della presente Relazione gli Amministratori della Società sono 13, dei quali 2 sono **Amministratori Esecutivi**: Ferruccio Ferragamo (Presidente del Consiglio di Amministrazione) e Eraldo Poletto (CEO); 7 sono **Amministratori Non Esecutivi**: Fulvia Ferragamo, Francesco Caretti, Diego Paternò Castello di San Giuliano, Giovanna Ferragamo (Vice Presidente), Leonardo Ferragamo, Piero Antinori e Peter K. Woo; 4 sono **Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti**: Chiara Ambrosetti, Lidia Fiori, Marzio Alessandro Alberto Saà e Umberto Tombari.

I **Dirigenti Strategici** in carica nell'Esercizio sono stati 3 manager con il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, nelle persone di Sofia Ciucchi (Vice Direttore Generale), Ernesto Greco (Direttore Generale Amministrazione, Finanza, Controllo e Sistemi Informativi) e Massimo Barzagli (Vice Direttore Generale). A far data dal 31 dicembre 2016, il Vicedirettore Generale Sofia Ciucchi ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica. Il Direttore Generale Amministrazione, Finanza, Controllo e Sistemi Informativi Ernesto Greco ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia dal 15 marzo 2017. In data 14 marzo 2017 è stato nominato quale Chief Financial Officer Ugo Giorcelli con efficacia dal 15 marzo 2017.

* * *

La Politica di Remunerazione e la Relazione sono state approvate dal Comitato per le Remunerazioni e Nomine in data 9 marzo 2017 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2017.

La Sezione I della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in sede ordinaria convocata per il 27 aprile 2017, in unica convocazione, per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2016.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Assemblea degli Azionisti, nei termini di legge.

SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

A.) ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NONCHE' RESPONSABILI DELLA SUA CORRETTA ATTUAZIONE

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

La Politica di Remunerazione della Società viene elaborata sulla base di linee guida strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine e la consulenza di società specializzate in remunerazioni dell'alta direzione.

La Politica di Remunerazione viene valutata annualmente dal Comitato Remunerazioni e Nomine che esprime il proprio parere al Consiglio di Amministrazione al più tardi durante la riunione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione.

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

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

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

B.) COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE

La Società è dotata di un Comitato per le Remunerazioni e Nomine (il “**Comitato**”), costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, composto da tre Amministratori Non Esecutivi ed Indipendenti, che svolge le funzioni previste dal Codice di Autodisciplina per il comitato nomine e per il comitato remunerazioni.

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 www.ferragamo.com/investor_relations/governance.

Composizione e funzionamento del Comitato Remunerazioni e Nomine

Nel corso dell'Esercizio il Comitato è stato composto da tre Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti nelle persone di Umberto Tombari (Presidente), Lidia Fiori e Marzio Alessandro Alberto Saà, che sono stati confermati dal Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2015 successivamente alla sua nomina.

Nel Comitato sono presenti componenti con conoscenze ed esperienza in materia contabile e finanziaria e politiche retributive, ritenute idonee al momento della loro nomina.

I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente e le riunioni sono regolarmente verbalizzate 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 sempre prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza. Il Presidente del Comitato relaziona regolarmente nella successiva seduta il Consiglio sulle attività svolte, mettendo a disposizione i verbali delle riunioni tenute.

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

Nel corso dell'Esercizio il Comitato si è riunito, per svolgere le funzioni proprie in materia di remunerazioni, sette volte e precisamente in data 28 gennaio 2016, 14 e 17 marzo 2016, 6 maggio 2016, 10 e 21 giugno 2016 e 5 dicembre 2016. La durata delle riunioni è stata mediamente di due ore.

Per informazioni sulla partecipazione dei componenti del Comitato alle riunioni si rinvia alla Tabella 2 allegata alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito internet della Società www.ferragamo.com/investor_relations/governance.

Alle riunioni del Comitato hanno partecipato tutti i componenti del Collegio Sindacale, il consigliere Francesco Caretti in virtù dell'incarico speciale ad esso conferito dal Consiglio di Amministrazione in materia di informativa societaria e *governance*, e a seconda degli argomenti all'ordine del giorno il Presidente, l'Amministratore Delegato e il Direttore Risorse Umane della Società.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione partecipa il General Counsel con funzione di Segretario.

I lavori del Comitato hanno principalmente riguardato la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società, i piani di successione dell'Amministratore Delegato e di due Dirigenti Strategici, le remunerazioni degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici, i compensi corrisposti ai consiglieri con particolari incarichi e la predisposizione del Piano di Stock Grant 2016 - 2020.

Per l'esercizio 2017 il Comitato ha programmato almeno quattro riunioni, una delle quali si è già tenuta in data 9 marzo 2017 per la valutazione e l'esame della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2017 e della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2016.

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

Il Comitato può avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* allo stesso annualmente assegnato, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi. Nel corso dell'Esercizio il Comitato non si è avvalso di consulenti esterni anche se ha incontrato in diverse occasioni i consulenti di cui si è avvalsa la Società.

* * * * *

Il Comitato, annualmente, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della relazione che illustra la Politica di Remunerazione, formula un parere al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di Remunerazione della Società.

Periodicamente il Comitato valuta l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, formula proposte al Consiglio di Amministrazione e segnala, ogni qualvolta lo

ritenga opportuno, l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica di Remunerazione, nonché l'eventuale mancata attuazione della Politica stessa e/o la violazione di taluno dei principi in essa contenuti.

Il Comitato 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.

Il Comitato ha inoltre tra i suoi compiti quello di valutare e formulare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di remunerazione basati su azioni, anche con riferimento all'adozione di accorgimenti volti ad evitare che simili piani possano indurre i loro destinatari a comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle azioni, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, nonché quello di assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

C.) ESPERTI INDIPENDENTI

Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine nel corso dell'Esercizio non si è avvalso del supporto di esperti indipendenti ma ha utilizzato per le proprie valutazioni la documentazione e i report dei consulenti della Società, trattandosi di primarie società specializzate del settore, con i quali ha anche avuto degli incontri di approfondimento sulle attività da essi svolte e sugli argomenti di propria competenza.

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

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

Con la Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2017 la Società persegue l'obiettivo, già posto alla base della politica di remunerazione adottata per l'anno 2016, di allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione della Società è allineata alle *best practices* previste dal Codice di Autodisciplina e prevede che:

- a. la componente fissa e la componente variabile della remunerazione siano adeguatamente bilanciate 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;
- b. siano previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c. la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore 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 alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- 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 (o di trattenere le somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestamente errati a causa di dolo o colpa grave;
- 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 non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione e, comunque, l'indennità

non sia corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in accordo con il Comitato Remunerazioni e Nomine, non ha previsto per il 2017 l'attivazione di clausole di differimento di componenti di remunerazioni variabili in relazione alle componenti di breve periodo. Il meccanismo del differimento è stato invece considerato nel disegno del Piano di Stock Grant 2016 - 2020 sia attraverso l'adozione posticipata di un anno dalla conclusione del Piano precedente, sia attraverso la previsione di due distinti cicli di assegnazione dei diritti e quindi di attribuzione delle azioni. Per effetto di tali meccanismi il Piano di fatto copre un periodo complessivo di cinque anni. Per ulteriori informazioni e dettagli si rinvia ai Documenti Informativi redatti e pubblicati ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, messi a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione.

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

Ai sensi dell'art. 27 dello Statuto, agli Amministratori spettano il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio ed un compenso determinati dall'Assemblea all'atto della nomina. L'importo di tale compenso è determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori e viene commisurato all'impegno richiesto e comunque è in linea con le prassi in vigore in Italia per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili.

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi non è mai legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente; gli Amministratori Non Esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

Agli Amministratori che partecipano al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato Remunerazioni e Nomine e al Comitato Strategie di Brand e di Prodotto viene 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.

Al Vice Presidente e agli Amministratori investiti di particolari incarichi, è riconosciuto un compenso fisso aggiuntivo da corrispondersi su base annua, che tenga conto dei particolari incarichi attribuiti e dell'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi. Tale compenso viene deliberato dal Consiglio, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine e il Collegio Sindacale.

Al Presidente d'Onore non viene corrisposto alcun compenso.

Agli Amministratori Esecutivi viene corrisposta una remunerazione annua costituita da una componente fissa e da una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati. La componente variabile può essere su base annuale (c.d. MBO) e/o legata all'arco temporale del mandato. Gli obiettivi alla base della remunerazione variabile devono essere predeterminati, misurabili e stabiliti dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine in coerenza con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione.

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

La componente variabile è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti, collegati alla creazione di valore per la Società e gli azionisti. Essa viene determinata tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe o operanti nello stesso settore.

Eventuali meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari a favore degli Amministratori Esecutivi o dei Dirigenti Strategici dovranno prevedere un periodo di *vesting* di almeno tre anni, essere soggetti a obiettivi di *performance* predeterminati e prevedere meccanismi che consentano di mantenere per un determinato periodo di tempo una parte delle azioni assegnate o acquisite.

La retribuzione dei Dirigenti Strategici è costituita da una componente fissa annua lorda e da una componente variabile di breve periodo conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti (MBO). La componente fissa, rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), è pari ad almeno il 50% della retribuzione complessiva annuale. Essa è quindi sufficiente a remunerare il dirigente nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La componente variabile, che di norma non potrà superare il 50% della retribuzione annua complessiva, ha base annuale (MBO) ed è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti. Essa viene determinata tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore. Le performance sono misurate principalmente utilizzando indicatori economico finanziari dove prevalgono indicatori di performance di Gruppo (EBITDA e Net sales) con un peso del 60% e il raggiungimento di obiettivi individuali e competenze manageriali con un peso del 40%. Gli stessi parametri sono adottati anche con riferimento agli MBO di tutto il *management* del Gruppo, garantendo pertanto il pieno allineamento della struttura al raggiungimento di obiettivi condivisi. La corresponsione della componente variabile della remunerazione, salvo diversi accordi, è erogata successivamente alla chiusura dell'esercizio di riferimento, in coerenza con le caratteristiche dell'attività dell'impresa e subordinatamente al raggiungimento di una determinata soglia minima di EBITDA.

La remunerazione dei Dirigenti Strategici può anche prevedere la partecipazione a piani di incentivazione azionaria approvati dalla Società per garantire un allineamento di lungo periodo agli interessi degli azionisti.

La Politica di Remunerazione per l'Esercizio 2017 include l'attivazione del secondo ciclo del piano di incentivazione per il management del Gruppo ("Piano di Stock Grant 2016 - 2020" o "Piano") che prevede il diritto a ricevere gratuitamente azioni ordinarie della Società del valore nominale di Euro 0,10 ciascuna. Il Piano prevede due cicli di assegnazione dei diritti negli anni 2016 (1° Ciclo) e nel 2017 (2° Ciclo) con un periodo di *vesting* di tre anni per ciascuno dei cicli; l'attribuzione e la successiva consegna delle azioni avverranno condizionatamente al verificarsi di determinati obiettivi di performance per ciascuno dei due cicli previsti dal Piano. Per una estesa informativa sul Piano di Stock Grant 2016 - 2020 si rinvia al Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/ Remunerazione.

Al responsabile della Funzione di Internal Audit e al Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari 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.

F.) POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

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

G.) DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI

I compensi variabili degli Amministratori Esecutivi sono basati su obiettivi quantitativi e qualitativi approvati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine della Società, in coerenza con gli obiettivi di performance alla base dei piani di incentivazione azionaria a favore del top management del Gruppo.

Alla data della presente Relazione la componente variabile della remunerazione del Presidente è legata al triennio di mandato ed è determinato per il 50% dal livello di raggiungimento di quattro parametri qualitativi coerenti con i piani strategici della Società (Crescita del fatturato “retail” del periodo su base “like for like”; Evoluzione E.Business / Omnichannel; Riorganizzazione del Top Management; Variazione comparata del fatturato), e per il restante 50% al raggiungimento dei parametri di performance previsti dal Piano di Stock Grant 2016 - 2020 (Total Shareholders Return - rispetto ad un gruppo identificato di *peers* - e Utile Lordo Consolidato Ante imposte).

Alla data della presente Relazione la remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede una componente variabile annuale (MBO) collegata per il 40% a obiettivi di budget, per il 30% a obiettivi legati alla performance comparata con un set di *peers* e per il residuo 30% ad obiettivi qualitativi, nonché un long term incentive bonus, con maturazione riferita al mandato triennale del Consiglio di Amministrazione, subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance predefiniti. Tali obiettivi sono, per una quota pari al 50% dell'ammontare dell'importo complessivo, analoghi a quelli di tipo qualitativo già previsti per il bonus del Presidente (Crescita del fatturato “retail” del periodo su base “like for like”; Evoluzione E.Business/Omnichannel; Riorganizzazione del Top Management; Variazione comparata del fatturato) mentre per il restante 50% saranno da collegarsi all'andamento dell'EBITDA consolidato del Gruppo, comparato con quello di un set di *peers*.

Gli obiettivi rilevanti per il raggiungimento dell'MBO dei Dirigenti Strategici sono misurati principalmente utilizzando indicatori economico finanziari dove prevalgono indicatori di performance di Gruppo (Ebitda e Net sales) con un peso del 60% e il raggiungimento di obiettivi individuali e competenze manageriali con un peso del 40%.

Gli obiettivi di performance per la remunerazione di medio-lungo periodo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici sono determinati nell'ambito del Piano di Stock Grant 2016 - 2020 nel primo e secondo ciclo sono parametrati alla performance borsistica della Società (*Total Shareholders Return*) e alla performance economico finanziaria rispetto al budget (Utile Lordo consolidato prima delle imposte).

H.) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

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 e dei Dirigenti Strategici, nonché il raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dai piani di incentivazione basati su azioni per il top management. Le valutazioni vengono effettuate sulla base di report di esperti, rilevazioni analitiche prodotte dal sistema di controllo di gestione e dati di conto economico.

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

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

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

J.) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

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

Per quanto riguarda i termini di maturazione e sistemi di pagamento della retribuzione variabile legata a meccanismi incentivanti basati su strumenti finanziari, il Piano di Stock Grant 2016 - 2020 prevede due diversi cicli di assegnazione dei diritti, negli anni 2016 e 2017, con un periodo di *vesting* triennale per ciascun ciclo e, quindi, l'attribuzione delle azioni, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, rispettivamente, entro il 30 giugno 2019 per il 1° Ciclo e 30 giugno 2020 per il 2° Ciclo. Per maggiori informazioni si rinvia alla Sezione II, Paragrafo B) della presente Relazione e al Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione.

La Politica di Remunerazione non prevede meccanismi di correzione *ex post*, ad eccezione della clausola di *claw back* prevista dal Piano di Stock Grant 2016 - 2020 in forza della quale la Società ha il diritto di chiedere ai beneficiari del Piano la restituzione delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati a causa di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di uno o più beneficiari.

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

Nel predisporre piani di incentivazione basati su azioni a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici, la Società attuerà una politica volta a garantire che gli interessi dei beneficiari siano allineati al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

A tale fine le azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni avranno un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni, l'ottenimento del beneficio sarà soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili.

Inoltre, la previsione di due Cicli di assegnazione dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società contemplata dal Piano di Stock Grant 2016 - 2020 prolunga l'arco temporale di efficacia del Piano oltre al termine di *vesting* triennale previsto per la maturazione dei diritti in esso previsti.

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

La Società non stipula con Amministratori e Dirigenti Strategici accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto (di lavoro o di amministrazione) ad iniziativa della Società o del singolo. Unica eccezione è l'accordo con l'Amministratore Delegato che prevede, in caso di risoluzione anticipata, salvi i casi di dolo e colpa grave, il pagamento di un importo predeterminato pari a 15 mensilità di remunerazione fissa, quale indennità per la cessazione del rapporto.

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

Analogo principio è contenuto nel Piano di Stock Grant 2016 - 2020 che prevede la perdita dei diritti assegnati in caso di dimissioni volontarie da parte del Beneficiario ovvero licenziamento da parte della Società per giusta causa o giustificato motivo prima della data di attribuzione delle azioni da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Fatta eccezione per l'accordo con l'Amministratore Delegato sopra indicato alla data della presente Relazione non sono in essere accordi relativi ad indennità a favore degli Amministratori Esecutivi in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Nel corso dell'Esercizio il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del piano di avvicendamento dell'amministratore delegato ha riconosciuto a Michele Norsa, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, un importo pari ad Euro 1.815.000,00 oltre al mantenimento fino al 31 dicembre 2016 dei benefits non monetari in essere. L'accordo e la corresponsione dell'importo indicato si qualificano come operazione con parte correlata di minore rilevanza ai sensi della Procedura delle Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in materia, che non può beneficiare dell'esenzione dall'applicazione della disciplina procedurale. Al riguardo il Comitato Parti Correlate ha espresso il proprio parere favorevole.

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

La Società ha attualmente in essere i seguenti istituti:

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

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

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

Agli Amministratori investiti di particolari incarichi è riconosciuto un compenso fisso aggiuntivo, da corrisponderci su base annua, che tiene conto dei particolari incarichi attribuiti, delle responsabilità che ne conseguono e dell'impegno richiesto nel corso dell'esercizio per l'espletamento degli stessi. Tale compenso viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazione e del Collegio Sindacale.

O.) PARAMETRI DI RIFERIMENTO UTILIZZATI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

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

SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma erogati in favore degli organi di amministrazione e di controllo, del direttore generale e in aggregato i compensi dei tre Dirigenti Strategici della Società relativamente all'esercizio 2016. La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2016 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato che percepisce il compenso complessivo più elevato.

PRIMA PARTE

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

A) COMPENSI FISSI E VARIABILI

Ai Sindaci è stato corrisposto un compenso fisso rappresentato dall'importo deliberato dall'Assemblea della Società al momento della loro nomina, pari a Euro 64.000 per il Presidente e Euro 48.000 per gli altri componenti del collegio, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Agli Amministratori è stato corrisposto un compenso fisso rappresentato dall'importo deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'importo complessivo determinato dall'Assemblea della Società pari a Euro 35.000; agli amministratori che sono anche componenti del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto è stato corrisposto un compenso aggiuntivo pari a Euro 15.000 per la partecipazione ad ogni comitato come componente e Euro 20.000 per la partecipazione come Presidente.

Agli Amministratori che hanno ricevuto particolari incarichi è stato corrisposto un compenso 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.

Nell'Esercizio hanno ricevuto un compenso aggiuntivo per i particolari incarichi assegnati i seguenti Amministratori Non Esecutivi: Giovanna Ferragamo (Vice Presidente), Fulvia Ferragamo (per la supervisione degli aspetti creativi e stilistici dei settori Accessori ed Arredamento, dello sviluppo dello store concept e dell'aggiornamento dei criteri di immagine dei punti vendita), Diego di San Giuliano (per avere supportato le attività digital / omni-channel del Gruppo) e Francesco Caretti (per avere supportato il Presidente nelle attività di *corporate governance*, informativa societaria e rapporti con il mercato).

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto nell'Esercizio un compenso fisso annuale, deliberato dal Consiglio di Amministrazione al momento della sua nomina.

All'Amministratore Delegato Michele Norsa è stata corrisposta nell'Esercizio una remunerazione fissa *pro rata temporis* per la carica gestoria ricoperta nella Società sino al 2 agosto 2016 ed un importo aggiuntivo in base ad un accordo stipulato nell'ambito del piano di avvicendamento. All'Amministratore Delegato Eraldo Poletto è stata corrisposta una remunerazione fissa *pro rata temporis* per la carica gestoria ricoperta nella Società a partire dal 3 agosto 2016 e un compenso variabile forfettario per il periodo dal 3 agosto 2016 al 31 dicembre 2016.

Per i Dirigenti Strategici la componente fissa della retribuzione è rappresentata nell'esercizio 2016 dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), mentre quella variabile da un incentivo annuale (MBO) legato al raggiungimento di obiettivi predefiniti, basati su indici di profittabilità facilmente verificabili sulla base del bilancio dell'anno di riferimento (EBIT, ricavi, etc.), valutazioni di *benchmark* per aziende comparabili e raggiungimento di obiettivi individuali. Nel corso dell'esercizio si è inoltre data attuazione al

piano di incentivazione 2016-2020 con l'assegnazione di stock grant nell'ambito del 1° Ciclo di attuazione del Piano.

B) PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Il Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2016 e l'Assemblea in data 21 aprile 2016 hanno approvato l'adozione, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, di un piano d'incentivazione a favore del management del Gruppo Ferragamo (il "Piano di Stock Grant 2016 - 2020" o il "Piano") avente ad oggetto l'assegnazione gratuita ai beneficiari del Piano di diritti all'attribuzione a titolo gratuito di massime n. 600.000 azioni, con godimento regolare, al termine del periodo di performance e subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance.

Gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere mediante l'implementazione del Piano sono da individuarsi nell'incentivazione delle risorse chiave del Gruppo, così favorendone la fidelizzazione, attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società in base al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance. In particolare attraverso il Piano la Società intende (i) allineare la remunerazione dei beneficiari del Piano agli interessi degli azionisti e alle indicazioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate; (ii) fidelizzare le risorse chiave del Gruppo e (iii) orientare il management verso decisioni che perseguano la creazione di valore del Gruppo nel medio-lungo termine.

Il Piano si articola in due cicli

- 1° Ciclo: con periodo di performance 2016/2018;
- 2° Ciclo: con periodo di performance 2017/2019.

Ciascun Ciclo prevede:

- l'assegnazione gratuita ai beneficiari del Piano di un certo numero di diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie della Società;
- un periodo di performance triennale;
- l'attribuzione e la consegna delle azioni ordinarie della Società oggetto del Piano subordinatamente alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione degli obiettivi di performance conseguiti nel triennio.

I beneficiari del Primo Ciclo sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2016, 2 agosto 2016 e 14 marzo 2017, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, tra i manager e/o gli amministratori esecutivi della Società o delle Società del Gruppo Ferragamo che ricoprono funzioni chiave e con significativo impatto sulla creazione di valore per la Società e gli azionisti. In particolare per il Primo Ciclo del Piano il Consiglio di Amministrazione ha individuato n. 19 Beneficiari e ha provveduto, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine all'assegnazione a loro favore di complessivi n. 240.000 diritti a ricevere gratuitamente altrettante Azioni ordinarie della Società .

L'attribuzione delle azioni per ciascuno dei due Cicli del Piano sarà condizionata (i) al conseguimento di specifici obiettivi di performance; nonché (ii) alla circostanza che sia in essere alla data di attribuzione delle azioni relativa a ciascuno dei due Cicli del Piano un rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il beneficiario e la Società o una delle Società Controllate.

Gli obiettivi di performance saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, per ciascun Ciclo, al momento dell'assegnazione dei diritti e saranno costituiti da parametri volti a misurare la performance borsistica della Società quali il Total Shareholder Return (TSR) rispetto ad un peer group specificamente individuato e la performance economico-finanziaria della Società. Per il primo Ciclo (2016/2018) gli indicatori di performance selezionati sono il *Total Shareholder Return* (TSR) relativo e l'Utile Lordo consolidato (prima delle imposte). Per maggiori informazioni si rinvia al Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione.

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

Alla data della presente Relazione la Società non ha stipulato accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società o del singolo. Unica eccezione è l'accordo con l'Amministratore Delegato che prevede, in caso di risoluzione anticipata, salvo i casi di dolo e colpa grave, il pagamento quale indennità per la cessazione del rapporto, di un importo predeterminato pari a 15 mensilità di remunerazione fissa.

Alla data della presente Relazione la Società non ha stipulato accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico.

La Società ha stipulato un accordo con l'Amministratore Delegato Eraldo Poletto che prevede l'obbligo di non concorrenza con la Società per i sei mesi successivi al termine del rapporto o alla interruzione per qualsivoglia ragione dello stesso. La Società ha stipulato altresì un accordo di non concorrenza con il Direttore Generale Amministrazione, Finanza, Controllo e Sistemi Informativi Ernesto Greco, come da comunicato stampa in data 15 dicembre 2016, per i sei mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro in essere con la Società.

Con riferimento al Piano di Stock Grant 2016 - 2020 l'attribuzione gratuita delle azioni della Società per ciascuno dei due Cicli del Piano è condizionata (i) al conseguimento di specifici obiettivi di performance; nonché (ii) alla circostanza che il rapporto sia in essere alla data di attribuzione delle azioni relativa a ciascuno dei due Cicli del Piano. In caso di cessazione del rapporto in data antecedente alla data di attribuzione delle azioni a seguito di: (i) licenziamento da parte della Società per giusta causa ovvero giustificato da motivi di caratteri soggettivo imputabili al beneficiario, o (ii) dimissioni volontarie da parte del beneficiario, il beneficiario perderà definitivamente i diritti assegnati.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti.

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

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

Tabella 1

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

| (A) | (B) | (C) | (D) | -1 | -2 | -3 | | -4 | -5 | -6 | -7 | -8 |
|---|-----------------|---|--|----------------|---|-------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------|--------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair value dei compensi equity | Indennità di fine carica Totale |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecip. agli utili | | | | | |
| Ferruccio Ferragamo ⁽¹⁾ | Presidente | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 700.000 | | 400.000 | | 9.996,04 | | 1.109.996,04 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 700.000 | | 400.000 | | 9.996,04 | | 1.109.996,04 | | |
| Giovanna Ferragamo | Vice Presidente | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 200.000 | | | | | | 200.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------|------|--|-----------|--------|---------|--|-----------|--|--------------|--|--|
| (III) Totale | | | | 200.000 | | | | | | 200.000 | | |
| Michele Norsa (2) | Amministratore Delegato | 2016 | Fino al 02/08/2016 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 2.713.333 | | | | 21.542,46 | | 2.734.875,46 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 2.713.333 | | | | 21.542,46 | | 2.734.875,46 | | |
| Eraldo Poletto (3) | CEO | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2016 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 333.333 | | 614.705 | | 8.070,09 | | 956.108,09 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 333.333 | | 614.705 | | 8.070,09 | | 956.108,09 | | |
| Fulvia Ferragamo | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 185.000 | 15.000 | | | | | 200.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 185.000 | 15.000 | | | | | 200.000 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|------|--|---------|--------|--|--|--|--|---------|--|--|
| Leonardo Ferragamo | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 35.000 | 15.000 | | | | | 50.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 35.000 | 15.000 | | | | | 50.000 | | |
| Diego Paternò Castello | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 285.000 | | | | | | 285.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 285.000 | | | | | | 285.000 | | |
| Francesco Caretti | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 285.000 | | | | | | 285.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 285.000 | | | | | | 285.000 | | |
| Peter K. Woo | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | - | | | | | | - | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|------|--|--------|--------|--|--|--|--|--|--|---|--------|--------|--|--|--|--|--|
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | - | | | | | | | | - | | | | | | | |
| Piero Antinori | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 35.000 | | | | | | | | | | 35.000 | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 35.000 | | | | | | | | | 35.000 | | | | | | |
| Marzio Alessandro Alberto Saà ⁽⁴⁾ | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 35.000 | 35.000 | | | | | | | | | 70.000 | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 35.000 | 35.000 | | | | | | | | 70.000 | | | | | | |
| Umberto Tombari ⁽⁵⁾ | Amministratore | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 35.000 | 35.000 | | | | | | | | | 70.000 | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 35.000 | 35.000 | | | | | | | | 70.000 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|------|--|--------|--------|--|--|--|--------|--------|--|--|
| Lidia Fiori ⁽⁶⁾ | Amministratore | 2015 | Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 35.000 | 15.000 | | | | | 50.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 35.000 | 15.000 | | | | | 50.000 | | |
| Chiara Ambrosetti ⁽⁷⁾ | Amministratore | 2015 | Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2017 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 35.000 | 15.000 | | | | | 50.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 35.000 | 15.000 | | | | | 50.000 | | |
| Gerolamo Gavazzi | Sindaco Effettivo | 2016 | Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2016 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 48.000 | | | | | 8.000 | 56.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 48.000 | | | | | 8.000 | 56.000 | | |
| Fulvio Favini | Presidente del Collegio Sindacale | 2015 | Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2016 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 64.000 | | | | | 12.000 | 76.000 | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|----------------------|------|--|--------------|--|------------|--|-----------|--------|--------------|
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 64.000 | | | | 12.000 | 76.000 | |
| Alessandra Daccò | Sindaco Effettivo | 2015 | Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2016 | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 48.000 | | | | 8.000 | 56.000 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 48.000 | | | | 8.000 | 56.000 | |
| 3 Dirigenti Strategici ⁽⁸⁾ | Dirigente Strategico | 2016 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 1.377.598,50 | | 470.000,00 | | 45.180,08 | | 1.892.778,58 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 1.377.598,50 | | 470.000,00 | | 45.180,08 | | 1.892.778,58 |

NOTE

⁽¹⁾ Il compenso variabile del Presidente riguarda la quota parte di componente variabile relativa al mandato 2015-2017 maturata nell'esercizio 2016 ed erogabile, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, al termine del triennio di riferimento.

⁽²⁾ Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato Michele Norsa è composto da un compenso di Euro 898.333 quale remunerazione fissa pro rata temporis per la carica gestoria ricoperta sino al 2 agosto 2016 e un importo aggiuntivo di euro 1.815.000 corrisposto nell'ambito del piano di avvicendamento concordato con la Società.

⁽³⁾ Il compenso variabile del CEO Eraldo Poletto è composto per euro 350.000 dalla componente variabile di breve periodo (MBO) maturata nell'Esercizio ed erogabile nel 2017 e per Euro 264.705 dalla quota parte di componente variabile long term relativa al mandato 2016-2017 maturata nell'esercizio 2016 ed erogabile, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, al termine del triennio di riferimento.

⁽⁴⁾ Il Consigliere Marzio Alessandro Alberto Saà ha percepito un compenso di Euro 20.000 come Presidente del Comitato Controllo e Rischi e un compenso di Euro 15.000 come componente del Comitato per le Remunerazioni e Nomine.

⁽⁵⁾ Il Consigliere Umberto Tombari ha percepito un compenso di Euro 20.000 come Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e un compenso di Euro 15.000 come membro del Comitato Controllo e Rischi.

⁽⁶⁾ Il Consigliere Lidia Fiori ha percepito un compenso di Euro 15.000 come componente del Comitato per le Remunerazioni e Nomine.

⁽⁷⁾ Il Consigliere Chiara Ambrosetti ha percepito un compenso di Euro 15.000 come membro del Comitato Controllo e Rischi.

⁽⁸⁾ L'importo indicato nella colonna Bonus e Altri Incentivi riguarda la componente variabile di breve periodo, MBO relativa all'anno 2016 maturata dai Dirigenti Strategici.

LEGENDA

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

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

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

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

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

Nella colonna **"Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro"** sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

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

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

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

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

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

| | | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio | | | Strumenti Finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio | | | | | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio |
|---|-------------------------|---|--|---------------------------|---|--|---------------------------|----------------------|------------------------------------|--|--|---------------------------------|--|
| | | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| Cognome e Nome | Carica ricoperta | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di <i>vesting</i> | Numero e tipologia di strumenti finanziari | <i>Fair Value</i> alla data di assegnazione (<u>valore teorico: v. nota</u>) (importi in migliaia di euro) | Periodo di <i>vesting</i> | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | <i>Fair value</i> (<u>valore teorico: v. nota</u>) (importi in migliaia di euro) |
| Eraldo Poletto | Amministratore Delegato | Stock Grant 2016 - 2020 | | | 70.000 | 14,427 | 2016-2019 | 2 agosto 2016 | Euro 20,76 | | | | |
| 2 | Dirigenti Strategici | Stock Grant 2016-2020 | | | 30.000 | 12,437 | 2016-2019 | 30 giugno 2016 | Euro 18,02 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | | | | | |

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

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

gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;
gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

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

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

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

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

il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetaria a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici

| | B | (1) | (2) | | | (3) | | | (4) |
|---|----------------------|------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|---------|------------------|-------------------------|
| Cognome e nome | Carica | Piano | Bonus dell'anno | | | Bonus di anni precedenti | | | Altri Bonus |
| | | | (A) | (B) | (C) | (A) | (B) | (C) | |
| Ferruccio Ferragamo | Presidente | | Erogabile/Erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogati | Ancora Differiti | |
| Compensi nella Società che redige il bilancio | | 2015-2017 | | | | | | | |
| | | 2015 | | 400.000 ⁽ⁱ⁾ | 2018 | | | | |
| | | 2016 | | 400.000 ⁽ⁱⁱ⁾ | 2018 | | | | |
| (III) Totale | | | | 800.000 | | | | | |
| ⁽ⁱ⁾ Componente variabile relativa al mandato di amministrazione 2015-2017, maturata nell'Esercizio 2015, differita al termine del triennio di mandato e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> predeterminati. ⁽ⁱⁱ⁾ Componente variabile relativa al mandato di amministrazione 2015-2017, maturata nell'Esercizio 2016, differita al termine del triennio di mandato e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> predeterminati. | | | | | | | | | |
| Eraldo Poletto | CEO | | Erogabile/Erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogati | Ancora Differiti | |
| Compensi nella Società che redige il bilancio | | 2016-2017 | | | | | | | |
| | | 2016 | | 264.705 ⁽ⁱⁱⁱ⁾ | 2018 | | | | |
| (III) Totale | | | | 264.705 | | | | | |
| ⁽ⁱⁱⁱ⁾ Componente variabile relativa al mandato di amministrazione 2016-2017, maturata nell'Esercizio 2016, differita al termine del biennio di mandato e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> predeterminati | | | | | | | | | |
| N. 3 | Dirigenti Strategici | | | | | | | | |
| Compensi nella Società che redige il bilancio | | | | | | | | | 292.613 ^(iv) |
| | (III) Totale | | | | | | | | 292.613 |
| ^(iv) Componente variabile maturata nell'Esercizio 2016 ed erogabile nel 2017 | | | | | | | | | |

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

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

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

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

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

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

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

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

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

| COGNOME E NOME | CARICA | SOCIETA' PARTECIPATA | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2015 | NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2016 | NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2016 | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2016 |
|-------------------------------|-----------------|----------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|---|
| Ferruccio Ferragamo | Presidente | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.992.420 | 0 | 0 | 3.992.420 |
| Giovanna Ferragamo | Vice Presidente | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.992.420 | 0 | 0 | 3.992.420 |
| Eraldo Poletto | CEO | Salvatore Ferragamo S.p.A. | - | 5.000 | 0 | 5.000 |
| Fulvia Ferragamo | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.992.420 | 0 | 0 | 3.992.420 |
| Leonardo Ferragamo | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 3.486.090 | 0 | 100.000 | 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 |
| Peter K. Woo | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 10.104.600 | 0 | 0 | 10.104.600 |
| Piero Antinori | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lidia Fiori | Amministratore | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|------------------|-----------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|
| Fulvio Favini | Presidente del Collegio Sindacale | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerolamo Gavazzi | Sindaco | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Alessandra Daccò | Sindaco | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |

Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

| NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA | SOCIETA' PARTECIPATA | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015 | NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2016 | NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2016 | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2016 |
|---|----------------------------|---------------------------------------|--|---|---|
| 2 | Salvatore Ferragamo S.p.A. | 37.792 | 4.000 | - | 41.792 |