

Salvatore Ferragamo

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2019

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 2019 (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 2018 (l’“Esercizio” o l’“Esercizio 2018”) 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 2018 (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 20 aprile 2018, sulla base dell’unica lista presentata dall’azionista di controllo Ferragamo Finanziaria S.p.A., ad eccezione del consigliere Micaela Le Divelec Lemmi che è stata nominata per cooptazione da parte del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 2386, comma 1, del Codice Civile in data 31 luglio 2018 in sostituzione del Consigliere Raffaella Pedani e rimarrà in carica sino alla prossima Assemblea dei soci di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018.

Si precisa altresì che il Consigliere Giacomo Ferragamo, nominato Amministratore dall’Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2018, era stato dapprima nominato per cooptazione ai sensi dell’art. 2386, comma 1, del Codice Civile dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2018 in sostituzione del Consigliere e Amministratore Delegato della Società dott. Eraldo Poletto. Lo stesso Consiglio in pari data (i) ha attribuito i poteri di gestione *ad interim* al Presidente Ferruccio Ferragamo, (ii) ha nominato Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi il dott. Francesco Caretti e (iii) ha nominato membro del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto il Consigliere Giacomo Ferragamo.

In data 20 aprile 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società, nella prima riunione tenutasi il giorno del suo insediamento, ha confermato Ferruccio Ferragamo nella carica di Presidente Esecutivo della Società e ha nominato Giacomo Ferragamo quale Vice Presidente. 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; ha nominato quali componenti del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto i consiglieri Ferruccio Ferragamo (Presidente), Angelica Visconti, Diego

Paternò Castello di San Giuliano e Giacomo Ferragamo. In pari data il Consiglio ha anche nominato Micaela Le Divelec Lemmi Direttore Generale della Società.

In data 20 aprile 2018 il Consiglio ha altresì confermato l'incarico di Lead Independent Director al dott. Marzio Alessandro Alberto Saà.

In data 31 luglio 2018 il Consiglio di Amministrazione, a seguito delle dimissioni rassegnate dalla consigliera Raffaella Pedani in pari data, ha nominato per cooptazione ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del Codice Civile Micaela Le Divelec Lemmi quale nuova consigliera con efficacia immediata, conferendole l'incarico di Amministratore Delegato e nominandola altresì componente del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto e Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

In data 4 ottobre 2018 la Società e la dott.ssa Le Divelec Lemmi hanno raggiunto il comune intendimento di concentrare il rapporto della dott.ssa Le Divelec Lemmi con la Società nella sola carica gestoria di Amministratore Delegato, cessando consensualmente con efficacia dal 1° novembre 2018 il rapporto di lavoro come Direttore Generale e quindi Dirigente della Società.

Alla data della presente Relazione gli Amministratori della Società sono 13, dei quali:

- 4 sono **Amministratori Esecutivi**: Ferruccio Ferragamo (Presidente del Consiglio di Amministrazione) e Micaela Le Divelec Lemmi (Amministratore Delegato), in virtù delle deleghe ad essi conferite dal Consiglio, nonché i consiglieri Giacomo Ferragamo (Vice Presidente e Dirigente Strategico) e Angelica Visconti (*Global Wholesale Director*) che sono qualificati Amministratori Esecutivi ai sensi dell'articolo 2 del Codice di Autodisciplina in virtù del rapporto dirigenziale in essere con la Società;
- 5 sono **Amministratori Non Esecutivi**: Francesco Caretti, Diego Paternò Castello di San Giuliano, Giovanna Ferragamo, Leonardo Ferragamo 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 Ugo Giorcelli (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e Dirigente Preposto) cessato a far data dall'11 gennaio 2019, Giacomo Ferragamo (Direttore Brand e Prodotto) dal 20 aprile 2018, Micaela Le Divelec Lemmi (Direttore Generale) dal 20 aprile 2018 sino al 31 ottobre 2018.

Alla data della Relazione i Dirigenti Strategici della Società sono Giacomo Ferragamo (Direttore Brand e Prodotto) e Alessandro Corsi (Direttore Amministrazione Finanza e Controllo) nominato in data 15 dicembre 2018 con efficacia dall'11 gennaio 2019 in sostituzione di Ugo Giorcelli.

* * *

La Politica di Remunerazione e la Relazione sono state esaminate dal Comitato per le Remunerazioni e Nomine in data 7 marzo 2019 e approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 marzo 2019.

La Sezione I della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in sede ordinaria convocata per il 18 aprile 2019, in unica convocazione, per l'approvazione, *inter alia*, del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

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 del consiglio di amministrazione (il “**Presidente**”), l'amministratore delegato (il “**Amministratore Delegato**”), il consiglio di amministrazione (il “**Consiglio di Amministrazione**”) e l'assemblea degli azionisti (il “**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 20 aprile 2018 successivamente alla sua nomina.

Un membro del Comitato possiede conoscenze ed esperienza in materia contabile e finanziaria e due membri del Comitato possiedono conoscenze ed esperienza in materia di 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 2 marzo 2018, 8 marzo 2018, 20 aprile 2018, 14 giugno 2018, 31 luglio 2018, 1° ottobre 2018 e 13 dicembre 2018. La durata delle riunioni è stata mediamente di circa 1 ora ciascuna.

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 su invito del Comitato stesso hanno partecipato, a seconda degli argomenti da trattare e su singoli punti all'ordine del giorno, il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Direttore Risorse Umane e i consulenti esterni della Società in materia di politiche retributive.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione partecipano il *General Counsel* e il Responsabile Affari Societari con funzione di Segretario.

I lavori del Comitato nell'Esercizio 2018 hanno principalmente riguardato la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società nell'Esercizio, l'esame e la politica di remunerazione per l'esercizio 2018, le remunerazioni degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti strategici e la revisione del programma di MBO relativamente all'esercizio 2018.

Per l'esercizio 2019 il Comitato ha programmato almeno sei riunioni, tre delle quali si sono già tenute in data 21 gennaio 2019, 29 gennaio 2019 e 7 marzo 2019. In tali occasioni il Comitato ha esaminato la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019 e la Relazione sulla Remunerazione per l'Esercizio 2018, le remunerazioni variabili degli Amministratori Esecutivi per l'esercizio 2019 e il nuovo Performance Incentive Plan su base annuale per il management del Gruppo, inclusi i Dirigenti Strategici.

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

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei propri compiti, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali e può avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* ad esso annualmente assegnato, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di politiche retributive.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato ha avuto accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il Comitato non si è avvalso di propri consulenti, ma è stato supportato dai consulenti della Società, ritenendo che l'elevato *standing* degli stessi, la loro appartenenza a primarie società di settore e la loro comprovata professionalità fossero tali da garantire in concreto la loro indipendenza di giudizio.

* * * * *

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 adottata dalla Società, 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 si è avvalso del supporto dei consulenti della Società, trattandosi di primarie società specializzate del settore, con i quali ha avuto degli incontri di approfondimento sulle attività da essi svolte e sugli argomenti di competenza, acquisendo il necessario supporto documentale per le proprie valutazioni.

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 2019 la Società persegue l'obiettivo, già posto alla base della politica di remunerazione adottata per l'anno 2018, 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. la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione;
- f. 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;
- g. 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 meccanismo del differimento è stato considerato nel Piano di Stock Grant 2016 - 2020 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 al Documento Informativo redatto in data 18 marzo 2016, come successivamente aggiornato in data 14 marzo 2017, 8 marzo 2018 e 12 marzo 2019 (il “**Documento Informativo**”), pubblicato ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito *internet* della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione/Piani di Incentivazione Azionaria.

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

Amministratori

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.

Al Presidente e Amministratore Delegato 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 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. La componente variabile può essere su base annuale 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.

Eventuali meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari a favore degli Amministratori Esecutivi e/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 remunerazione degli altri Amministratori Esecutivi senza deleghe gestionali è determinata esclusivamente in una componente fissa di natura monetaria in quanto ritenuta la modalità più adatta al corretto riconoscimento della qualità di esercizio della carica ricoperta. Alla data della Relazione la remunerazione effettiva degli amministratori esecutivi senza deleghe gestionali è costituita esclusivamente da componenti fisse, nella misura determinata dall'Assemblea per tutti gli amministratori. Si segnala che un amministratore esecutivo senza deleghe gestionali ricopre altresì la qualifica di Dirigente Strategico.

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 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 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, ove nominato, non è riconosciuto alcun compenso.

Dirigenti Strategici

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 (*Performance Incentive Plan*). 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 (*Performance Incentive Plan*) ed è legata al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati e determinati 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 variabile è 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 sino al 60%, il raggiungimento di obiettivi legati a Iniziative Strategiche con un peso del 20% e il raggiungimento di obiettivi individuali con un peso del 20%. 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 alla valutazione positiva delle competenze di leadership e delle competenze manageriali del beneficiario e 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.

Alla data della Relazione è attivo il piano di incentivazione per il management del Gruppo ("**Piano di Stock Grant 2016 - 2020**" o "**Piano**") approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2016 e consistente nel 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'anno 2019 in corso rappresenta l'ultimo anno di performance del secondo ciclo. L'attribuzione e la successiva consegna delle azioni relative al Piano sono condizionate al verificarsi di determinati obiettivi di *performance* per ciascuno dei due cicli previsti dal Piano

medesimo. Per una estesa informativa sul Piano di *Stock Grant* 2016 - 2020 si rinvia al Documento Informativo messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione/Piani di Incentivazione Azionaria.

Al Responsabile della Funzione 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. La loro remunerazione potrà anche prevedere la partecipazione a piani di incentivazione azionaria approvati dalla Società per garantire un allineamento di lungo periodo agli interessi degli azionisti.

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 – Presidente e Amministratore Delegato - 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.

La remunerazione variabile del Presidente è costituita da:

- una componente variabile a medio-lungo termine legata al triennio di mandato ed è determinata per il 50% agli obiettivi di performance in essere e previsti nel secondo ciclo del Piano Stock Grant 2016-20 (*Total Shareholders Return* - rispetto ad un gruppo identificato di *peers* - e Utile Lordo Consolidato Ante imposte) e per il 50% a parametri qualitativi espressamente definiti in coerenza 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).

La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato è costituita da:

- una componente variabile di breve periodo, su base annuale, legata a parametri predefiniti e verificabili, anche di carattere qualitativo, individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente e previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- una componente variabile di lungo periodo relativa al triennio di mandato, legata, analogamente al Presidente, per il 50% agli obiettivi di performance in essere e previsti nel secondo ciclo del Piano Stock Grant 2016-20 (*Total Shareholders Return* - rispetto ad un gruppo identificato di *peers* - e Utile Lordo Consolidato Ante imposte) e per il 50% a parametri qualitativi espressamente definiti in coerenza 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);
- partecipazione a piani di incentivazione azionaria approvati dalla Società per garantire un allineamento di lungo periodo agli interessi degli azionisti.

La remunerazione variabile dei Dirigenti Strategici è costituita da:

- una componente variabile di breve periodo, su base annuale, rappresentata dal Performance Incentive Plan che si basa principalmente su indicatori economico finanziari dove prevalgono indicatori di *performance* di Gruppo (EBITDA e *Net sales*) con un peso del 60%, obiettivi legati a

Iniziative Strategiche con un peso del 20% e obiettivi individuali con un peso del 20%;partecipazione a piani di incentivazione azionaria approvati dalla Società per garantire un allineamento di lungo periodo agli interessi degli azionisti

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 di breve 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 di medio – lungo periodo legata a meccanismi incentivanti basati su strumenti finanziari, il Piano di *Stock Grant* 2016 - 2020 in essere alla data della Relazione 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 e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione/Piani di Incentivazione Azionaria.

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 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 dell'art. 6 (6.C.2.) del Codice di Autodisciplina.

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, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile. 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 Euro 1.500.000,00 quale indennità per la cessazione del rapporto.

Per informazioni in merito all'accordo relativo alla conclusione del rapporto di amministrazione con il dott. Eraldo Poletto, che ha rassegnato le dimissioni dall'incarico di Consigliere e Amministratore Delegato della Società e di tutte le società del Gruppo con efficacia dall'8 marzo 2018, ed alle attribuzioni ivi previste si rinvia al comunicato stampa diffuso in pari data, nonché a quanto riportato nella Sezione II, Paragrafo C) della Relazione.

Si segnala che per quanto attiene la liquidazione delle remunerazioni variabili di breve periodo dei Dirigenti Strategici (Performance Incentive Plan) la Società adotta il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi di performance solo 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.

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);
- polizza infortuni professionali ed extra-professionali.

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 corrispondersi 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 la 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, e in aggregato i compensi dei Dirigenti Strategici della Società relativamente all'Esercizio 2018. La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio 2018 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

Nell'Esercizio 2018 ai Sindaci è stato corrisposto un compenso fisso rappresentato dall'importo deliberato dall'Assemblea della Società al momento della loro nomina, pari a Euro 64.000,00 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.

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 del 24 aprile 2015 e del 20 aprile 2018 pari a Euro 35.000,00 annuali.

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, per il periodo intercorrente dal 1° gennaio 2018 al 19 aprile 2018, un compenso aggiuntivo pari a Euro 15.000,00 per la partecipazione ad ogni comitato come componente e Euro 20.000,00 per la partecipazione come Presidente. Relativamente al periodo dal 20 aprile 2018 al 31 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2018 ha riconosciuto agli amministratori che sono anche componenti del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto un compenso aggiuntivo pari a Euro 15.000,00 per la partecipazione ad ogni comitato come componente e Euro 20.000,00 per la partecipazione come Presidente; agli amministratori che sono anche componenti del Comitato Controllo e Rischi, in considerazione dell'incremento di attività confluite nell'ambito di responsabilità del Comitato, estese anche alle competenze per le operazioni con parti correlate e la sostenibilità, ha riconosciuto un compenso aggiuntivo pari a Euro 20.000,00 per la partecipazione ad ogni comitato come componente e Euro 25.000,00 per la partecipazione come Presidente.

Agli Amministratori che hanno ricevuto particolari incarichi è stato corrisposto nell'Esercizio 2018 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.

In particolare, nell'Esercizio 2018 hanno ricevuto un compenso aggiuntivo per i particolari incarichi assegnati i seguenti Amministratori Non Esecutivi: Giovanna Ferragamo (per il ruolo di Vice Presidente coperto sino al 20 aprile 2018 e dal 21 aprile 2018 per le attività di rappresentanza svolte su richiesta e nell'interesse della Società), 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, ruolo ricoperto sino al 20 aprile 2018), Diego di San Giuliano (per il supporto alle attività *digital/omni-channel* del Gruppo, ruolo ricoperto sino al 20 aprile 2018) e Francesco Caretti (per il supporto al Presidente nelle attività di *corporate governance*, informativa societaria e rapporti con il mercato).

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Ferruccio Ferragamo è stato corrisposto nell'Esercizio 2018 un compenso fisso annuale, un compenso variabile *long term* legato al mandato triennale 2016-2018, nonché un compenso per l'incarico esecutivo ricoperto *ad interim* nel periodo dal 20 aprile 2018 al 31 luglio 2018.

All'Amministratore Delegato Eraldo Poletto è stata corrisposta una remunerazione fissa per la carica gestoria ricoperta nella Società e un compenso variabile relativi al periodo intercorrente dal 1° gennaio all'8 marzo 2018, oltre a 15 mesi di retribuzione fissa e variabile per la conclusione del rapporto di mandato con la Società, conformemente a quanto concordato al momento della sua nomina.

Al nuovo Amministratore Delegato Micaela Le Divelec Lemmi è stata corrisposta una remunerazione fissa per la carica gestoria ricoperta nella Società a partire dal 1° agosto 2018 ed una remunerazione variabile, che per l'esercizio 2018 è stata di ammontare complessivo predeterminato. La dott.ssa Le Divelec Lemmi ha inoltre percepito un compenso fisso e variabile come Direttore Generale nel periodo dal 20 aprile 2018 al 31 ottobre 2018.

Per i Dirigenti Strategici la retribuzione erogata nell'Esercizio 2018 è rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e dalla remunerazione variabile annuale (MBO).

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 è prefissa 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 ha inteso (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 è articolato 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. Con riferimento al Secondo Ciclo del Piano, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i Beneficiari, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, in data 22 giugno 2017 e 8 marzo 2018. I Beneficiari del Primo e del Secondo Ciclo in forze alla data della presente Relazione sono n. 12 per un totale di n. 180.000 Diritti assegnati.

L'attribuzione delle azioni per ciascuno dei due Cicli del Piano è 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* sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione, per ciascun Ciclo, al momento dell'assegnazione dei Diritti e sono 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 il Secondo Ciclo del Piano (2017/2019) gli obiettivi di *performance* sono costituiti, come nel Primo Ciclo, dall'Utile Lordo consolidato prima delle tasse (con peso del 50%) e dal *Total Shareholder Return* (TSR) (con peso del 50%). 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, come da ultimo aggiornato in data 12 marzo 2019, messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.ferragamo.com, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione/Piani di Incentivazione Azionaria.

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

Nel corso dell'Esercizio ha avuto esecuzione l'accordo stipulato con l'Amministratore Delegato Eraldo Poletto al momento della sua nomina che prevedeva, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, salvo i casi di dolo e colpa grave, il pagamento quale indennità per la cessazione, di un importo predeterminato pari a 15 mensilità di remunerazione fissa e variabile.

Ai sensi del suddetto accordo, in data 8 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine ha riconosciuto al dott. Eraldo Poletto, per effetto della conclusione del rapporto con la Società, l'importo di Euro 2.062.502. Tale attribuzione è stata determinata in conformità ed in coerenza con quanto indicato nella politica di remunerazione della Società approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2018 su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine e sottoposta al voto consultivo favorevole dell'Assemblea degli azionisti in data 20 aprile 2018, nonché in esecuzione degli obblighi contrattualmente assunti con il dott. Poletto al momento della sua nomina e approvati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale. Al dott. Poletto è stato inoltre riconosciuto il mantenimento *dei benefits* non monetari in essere sino al 31 agosto 2018 e dell'abitazione sino al 31 dicembre 2018. La Società ha rinunciato al patto di non concorrenza e quindi nessun importo è stato erogato al dott. Poletto a tale titolo. Per effetto della cessazione della carica sono inoltre decaduti i diritti a ricevere azioni della Società assegnati al dott. Poletto ai sensi del Piano di Stock Grant 2016-2020.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2018 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	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				798.000		400.000		10.382		1.208.382		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				798.000		400.000		10.382		1.208.382		
Giacomo Ferragamo ⁽²⁾	Amministratore e Vice Presidente	Amministratore e dall' 8 marzo 2018 e Vice Presidente dal 20 aprile 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29.000	12.000			13.787	610.000	664.787		
(II) Compensi da controllate e collegate												

(III) Totale				29.000	12.000			13.787	610.000	664.787		
Eraldo Poletto ⁽³⁾	Amministratore Delegato	Dal 1° gennaio 2018 fino all'8 marzo 2018	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000				10.123	2.063.000	2.223.123		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				150.000				10.123	2.063.000	2.223.123		
Micaela Le Divelec Lemmi ⁽⁴⁾	Amministratore Delegato	Dal 31 luglio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				259.000	333.333			9.917	402.000	1.004.250		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				259.000	333.333			9.917	402.000	1.004.250		
Giovanna Ferragamo	Amministratore e Vice Presidente	Amministratore e dal 1° gennaio 2018 e Vice Presidente dal 1° gennaio 2018 fino al 20 aprile 2018	Amministratore fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000						200.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				200.000						200.000		

Fulvia Ferragamo	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018 al 20 aprile 2018	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000	5.000					62.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				57.000	5.000					62.000		
Leonardo Ferragamo	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	5.000					40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	5.000					40.000		
Diego Paternò Castelli	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				111.000	10.000					121.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				111.000	10.000					121.000		
Francesco Caretti	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									

(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	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-						-		
Rafaela Pedani	Amministratore	Dal 20 aprile 2018 al 31 luglio 2018	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000						10.000		
Piero Antinori	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018 al 20 aprile 2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.000						11.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				11.000						11.000		

Angelica Visconti	Amministratore	Dal 20 aprile 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000	10.000			11.969	218.000	263.969		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				24.000	10.000			11.969	218.000	263.969		
Marzio Alessandro Alberto Saà ⁽⁵⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	38.000					73.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	38.000					73.000		
Umberto Tombari ⁽⁶⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	38.000					73.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	38.000					73.000		
Lidia Fiori ⁽⁷⁾	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									

(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 (8)	Amministratore	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/20120									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	18.000					53.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	18.000					53.000		
Andrea Balelli	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.000					13.000	77.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				64.000					13.000	77.000		
Fulvio Favini	Sindaco Effettivo	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.000					10.000	58.000		

(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				48.000				10.000	58.000	
Paola Caramella	Sindaco Effettivo	Dal 1° gennaio 2018	Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2019							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.000				10.000	58.000	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				48.000				10.000	58.000	
1 Dirigente Strategico ⁽⁹⁾	Dirigente Strategico	2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				475.000			15.878		490.878	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				475.000			15.878		490.878	

NOTE

⁽¹⁾ Il compenso fisso del Presidente include la componente per la carica di Presidente (pari ad Euro 700.000) e la componente di Euro 98.000 per l'incarico di Presidente Esecutivo dal 20 aprile 2018 al 31 luglio 2018.

⁽²⁾ Nella voce Altri compensi sono indicati gli importi ricevuti in virtù del rapporto dirigenziale in essere con la Società come Dirigente Strategico dal 20 aprile 2018 al 31 dicembre 2018.

⁽³⁾ Nella voce "Altri Compensi" è indicato l'importo corrisposto quale corrispettivo per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione con la Società.

⁽⁴⁾ Nella voce "Altri Compensi" è indicato l'importo corrisposto quale corrispettivo fisso e variabile in virtù del rapporto dirigenziale in essere con la Società come Direttore Generale dal 20 aprile 2018 al 31 ottobre 2018.

⁽⁵⁾ Il Consigliere Marzio Alessandro Alberto Saà ha percepito, oltre al compenso fisso, 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 sino al 19 aprile 2018. A far data dal 20 aprile 2018 il compenso fisso quale Amministratore e il

compenso aggiuntivo quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine sono rimasti invariati; il compenso quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi è stato di Euro 25.000.

⁽⁶⁾ Il Consigliere Umberto Tombari ha percepito, oltre al compenso fisso, 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 sino al 19 aprile 2018. A far data dal 20 aprile 2018 il compenso fisso quale Amministratore e il compenso aggiuntivo quale Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine sono rimasti invariati; il compenso quale membro del Comitato Controllo e Rischi è stato di Euro 20.000.

⁽⁷⁾ Il Consigliere Lidia Fiori ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 15.000 come componente del Comitato per le Remunerazioni e Nomine.

⁽⁸⁾ Il Consigliere Chiara Ambrosetti ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 15.000 come membro del Comitato Controllo e Rischi sino al 19 aprile 2018. A far data dal 20 aprile 2018 il compenso fisso quale Amministratore è rimasto invariato, mentre il compenso quale membro del Comitato Controllo e Rischi è stato di Euro 20.000,00.

⁽⁹⁾ Il compenso non include quanto erogato agli altri due dirigenti strategici (Micaela Le Divelec Lemmi per il periodo dal 20 aprile 2018 al 31 ottobre 2018 in cui ha ricoperto l'incarico di Direttore Generale e Giacomo Ferragamo, quale Direttore Brand e Prodotto dal 20 aprile 2018) che sono anche membri del consiglio di amministrazione per le cui informazioni si rinvia alla Tabella 3A.

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 (valore teorico: v. nota) (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> (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	
Giacomo Ferragamo	Amministratore	Stock Grant 2016-2020	15.000	2016-2018										
			15.000	2017-2019		—								
Angelica Visconti	Amministratore	Stock Grant 2016-2020	5.000	2016-2018										
			5.000	2017-2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale			40.000											

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		2018		400.000 ⁽ⁱ⁾	2021				
		2019		400.000 ⁽ⁱ⁾	2021				
		2020		400.000 ⁽ⁱ⁾	2021				
(III) Totale				1.200.000					
⁽ⁱ⁾ Componente variabile <i>long term</i> relativa al mandato di amministrazione 2018-2020 differita al termine del triennio di mandato e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati.									
Micaela Le Divelec Lemmi	Amministratore Delegato		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella Società che redige il bilancio		2018		333.333 ⁽ⁱⁱ⁾	2021				
		2019		333.333 ⁽ⁱⁱ⁾	2021				
		2020		333.333 ⁽ⁱⁱ⁾	2021				
(III) Totale				1.000.000					
⁽ⁱⁱ⁾ Componente variabile <i>long term</i> relativa al mandato di amministrazione 2018-2020 differita al termine del triennio di mandato e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati.									
Compensi nella Società che redige il bilancio									
(III) Totale									

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 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018
Ferruccio Ferragamo	Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	3.992.420	0	0	3.992.420
Giacomo Ferragamo*	Vice Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.000	0	0	10.000
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
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.	0	506.330(*)	0	506.330(*)
Chiara Ambrosetti	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

Lidia Fiori	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Andrea Balelli	Presidente del Collegio Sindacale	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Fulvio Favini	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Paola Caramella	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

(*) Angelica Visconti è comproprietaria del pacchetto azionario insieme agli altri eredi della Sig.ra Fulvia Ferragamo.

Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018
0 *	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

*Le informazioni relative al Dirigente Strategico e Consigliere Giacomo Ferragamo sono riportate nella tabella precedente.