

*Salvatore Ferragamo*

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione  
e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF**

10 marzo 2020

## Premessa

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (la "**Relazione**") predisposta da Salvatore Ferragamo S.p.A. ("**Salvatore Ferragamo**" o la "**Società**") include:

- nella Sezione I una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell'organo di amministrazione (gli "**Amministratori**"), dei dirigenti con responsabilità strategiche (i "**Dirigenti Strategici**") e dei componenti dell'organo di controllo (i "**Sindaci**") di Salvatore Ferragamo per l'esercizio 2020 (la "**Politica di Remunerazione**") e una illustrazione delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II (i) una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2019 (l'"Esercizio" o l'"Esercizio 2019") in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti Strategici della Società, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'Esercizio; (ii) una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società collegate e controllate (le "**Controllate**" e congiuntamente alla Società, il "**Gruppo**").

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'appropriate 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 la quale, già cooptata ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del Codice Civile in data 31 luglio 2018, è stata nominata dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2019. Il mandato della dott.ssa Micaela le Divelec Lemmi scadrà, insieme a quello dell'intero Consiglio di Amministrazione, alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione tenutosi a valle dell'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2019 ha nominato la dott.ssa Micaela le Divelec Lemmi (i) quale Amministratore Delegato, attribuendole la firma e la rappresentanza della Società, nonché tutti i poteri di ordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli riservati alla competenza esclusiva del Consiglio medesimo; (ii) quale componente del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto e (iii) quale Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Si ricorda inoltre che 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 confermato 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. Nella stessa riunione ha altresì confermato l'incarico di *Lead Independent Director* al dott. Marzio Alessandro Alberto Saà.

In data 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione ha poi deliberato di incrementare a quattro il numero dei componenti del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi e nominato, con efficacia immediata, il Consigliere Ambrosetti quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine in aggiunta ai Consiglieri Umberto Tombari, Lidia Fiori e Marzio Alessandro Alberto Saà, e il Consigliere Lidia Fiori quale componente del Comitato Controllo e Rischi in aggiunta ai Consiglieri Marzio Saà, Chiara Ambrosetti e Umberto Tombari.

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 Giacomo Ferragamo (Direttore Brand e Prodotto), Ugo Giorcelli (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e Dirigente Preposto) sino all'11 gennaio 2019 e Alessandro Corsi (Direttore Amministrazione Finanza e Controllo) dall'11 gennaio 2019.

\* \* \*

La Politica di Remunerazione e la Relazione sono state esaminate dal Comitato per le Remunerazioni e Nomine in data 6 marzo 2020 e approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 marzo 2020.

La Sezione I della Relazione è soggetta a deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria in data 21 aprile 2020, in unica convocazione, per l'approvazione, *inter alia*, del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019. La Sezione II della Relazione sarà invece soggetta nella medesima seduta al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società <https://group.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 (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.

L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'articolo 2364, comma 2, del Codice Civile, delibera con voto vincolante sulla Politica di Remunerazione illustrata nella Sezione I della Relazione. Delibera invece con voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della Relazione.

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 vincolante - 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 alla data della presente Relazione da quattro 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 <https://group.ferragamo.com>, sezione governance, relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

### **Composizione e funzionamento del Comitato Remunerazioni e Nomine**

Nel corso dell'Esercizio il Comitato è stato composto, sino alla data del 17 giugno 2019, da tre Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti nelle persone di Umberto Tombari (Presidente), Lidia Fiori e Marzio Alessandro Alberto Saà e successivamente al 18 giugno 2019 anche dal Consigliere Chiara

Ambrosetti, nominata membro del Comitato con effetto immediato dal Consiglio di Amministrazione del 18 giugno 2019.

Due membri del Comitato possiedono conoscenze ed esperienza in materia contabile e finanziaria e due membri del Comitato possiedono conoscenze ed esperienza in materia di politiche retributive, ritenute idonee dal Consiglio di Amministrazione 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 sette volte, di cui quattro per svolgere le funzioni proprie in materia di remunerazioni e precisamente in data 21 gennaio 2019, 29 gennaio 2019, 7 marzo 2019 e 9 maggio 2019. La durata delle riunioni è stata mediamente di 1 ora.

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 <https://group.ferragamo.com>, sezione governance, relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

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 2019 hanno principalmente riguardato l'esame e la politica di remunerazione per l'Esercizio 2019, la verifica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società nell'Esercizio, le remunerazioni variabili degli Amministratori Esecutivi, la ridefinizione degli obiettivi del *Performance Incentive Plan* di breve periodo per il *top management*, la verifica dei parametri relativi al 1°Ciclo del Piano Stock Grant 2016 – 2020 e l'esame del *Long Term Incentive Plan* del *top management* per il triennio 2019 – 2021.

Per l'esercizio 2020 il Comitato ha programmato almeno quattro riunioni, una delle quali si è già tenuta in data 6 marzo 2020. In tale occasione il Comitato ha esaminato la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 e la Relazione sulla Remunerazione per l'Esercizio 2019.

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 la Politica di Remunerazione, formula una proposta 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, anche 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 2020 la Società persegue i seguenti obiettivi: (i) contribuire alla strategia aziendale, (ii) allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici con il perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, (iii) fidelizzare le risorse chiave del Gruppo, nonché (iv) contribuire alla sostenibilità della Società.

In data 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato un piano d'incentivazione di lungo termine per il triennio 2019-2021 ("**Long Term Incentive Plan 2019-2021**" o "**LTIP**") destinato a diversi Beneficiari, incluso il *top management* della Società e del Gruppo, al fine di creare una solida base manageriale focalizzata sugli obiettivi strategici di medio-lungo termine del Gruppo. Il Piano LTIP prevede l'assegnazione di un premio in denaro al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati legati a EBIT e Net Sales, con la previsione di un moltiplicatore/demoltiplicatore del premio a seconda delle *performance* della Società rispetto ad un gruppo identificato di *peers*.

La Salvatore Ferragamo alla data della presente Relazione non ha previsto specifici obiettivi di *performance* legati alla strategia di sostenibilità essendo la stessa integrata in tutte le funzioni della Società e perseguita con il coinvolgimento dei relativi responsabili nell'ambito delle attività dei vari dipartimenti interessati e dei progetti implementati.

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 sia 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 integrato:

- nel Piano di Stock Grant 2016 - 2020 ("**Piano**") 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, 12 marzo 2019 e 10 marzo 2020 (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 <https://group.ferragamo.com>, Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione/Piani di Incentivazione Azionaria;
- nel LTIP approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2019, prevedendo l'erogazione di un premio monetario al termine di un arco temporale di tre anni e sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi di performance da verificarsi successivamente all'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio di Esercizio 2021. Pertanto, il LTIP copre un periodo complessivo di quattro anni.

## **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.

### **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, o l'EBIT in applicazione dei nuovi principi contabili IAS 16, 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, o di EBIT in applicazione dei nuovi principi contabili IAS 16.

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

Alla data della Relazione è in essere il piano di incentivazione per il *management* del Gruppo 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 ("**Piano di Stock Grant 2016 - 2020**" o "**Piano**"). Il Piano prevedeva 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 appena terminato ha rappresentato l'ultimo anno di *performance* del 2° 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. Relativamente al 1° Ciclo non si è proceduto ad alcuna attribuzione di azioni per mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti. Con riferimento al 2° Ciclo le azioni saranno eventualmente attribuite ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del relativo periodo di *performance* e, in particolare, successivamente all'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio di Esercizio 2019. Per maggiori informazioni 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](http://www.ferragamo.com), Sezione Investor Relations/Governance/Remunerazione/Piani di Incentivazione Azionaria.

In data 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Long Term Incentive Plan 2019 - 2021 che prevede un periodo di *performance* triennale 2019-2021 e l'erogazione di un premio monetario commisurato al livello di conseguimento di obiettivi di performance predeterminati (EBIT e Net Sales di Gruppo), i quali saranno oggetto di verifica successivamente all'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

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 approvati dalla Società per garantire un allineamento di lungo periodo agli interessi degli azionisti.

### **Collegio Sindacale**

Si informa che in conformità a quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile l'Assemblea dei Soci della Società convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, oltre a nominare il Collegio Sindacale, è chiamata a deliberare l'attribuzione del compenso annuale spettante ai componenti

del Collegio Sindacale per l'intero periodo di durata del relativo mandato. In conformità al Codice di Autodisciplina il compenso del Collegio Sindacale è commisurato all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Al riguardo si ricorda che il compenso annuo lordo deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 27 aprile 2017 è stato di Euro 64.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 48.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Per maggiori informazioni al riguardo si rimanda alla Sezione II della presente Relazione.

#### **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 a favore del *top management* del Gruppo e gli obiettivi strategici della Società.

La remunerazione variabile del Presidente è costituita da:

- una componente variabile a medio-lungo termine legata al triennio di mandato, determinata per il 50% dagli 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% da 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, sia di natura finanziaria, sia di carattere qualitativo, individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente e previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- una componente variabile di medio-lungo periodo relativa al triennio 2018-2020 (LTIP 2018-2020) legata, analogamente a quanto previsto per il Presidente, per il 50% agli obiettivi di *performance* in essere e previsti nel 2° 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);
- una componente variabile di medio-lungo periodo relativa al triennio 2019 - 2021 legata ai seguenti indicatori di *performance* industriali e di business: (i) EBIT di Gruppo per il 50%, (ii) Net Sales di Gruppo con un peso del 30% e (iii) Net Sales – Like for Like di Gruppo con un peso del 20%;
- partecipazione a piani di incentivazione, anche su base 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 di *performance* di

Gruppo (EBITDA o di EBIT in applicazione dei nuovi principi contabili IAS 16, 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%;

- una componente variabile di medio-lungo periodo relativa al triennio 2019 - 2021 legata ai seguenti indicatori di *performance* industriali e di *business*: (i) EBIT di Gruppo per il 50%, (ii) Net Sales di Gruppo con un peso del 30% e (iii) Net Sales – Like for Like di Gruppo con un peso del 20%;
- partecipazione a piani di incentivazione, anche su base 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 per il *top management*. Le valutazioni vengono effettuate sulla base di *report* di esperti e *benchmark* esterni, rilevazioni analitiche prodotte dal sistema di controllo di gestione e dati di conto economico.

#### **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 e alla realizzazione dei suoi obiettivi strategici. 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 del *management* 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 e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

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

La componente variabile della retribuzione di breve periodo 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. Con specifico riferimento al 1° Ciclo del Piano di *Stock Grant* 2016-2020 in data 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione ne ha deliberato la chiusura senza procedere ad alcuna attribuzione di azioni per il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti. Con riferimento al 2° Ciclo le azioni saranno eventualmente attribuite ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del relativo periodo di *performance* e, in particolare, successivamente all'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio di Esercizio 2019. 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](http://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 delle clausole di *claw back* previste dal Piano di *Stock Grant* 2016 - 2020 e dal Long Term Incentive Plan per il triennio 2019-2021, in forza delle quali la Società ha il diritto di chiedere ai beneficiari di ciascun Piano la restituzione di quanto ad essi eventualmente attribuito in base al piano qualora sia stato percepito 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.

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.

Analogo principio è contenuto: (i) 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 e (ii) nel Long Term Incentive Plan per il triennio 2019 - 2021 che prevede la perdita del diritto a ricevere il premio in caso di dimissioni volontarie da parte del Beneficiario ovvero licenziamento da parte della Società per giusta causa o giustificato motivo in data antecedente alla erogazione del premio 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 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.

**DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Al verificarsi di circostanze eccezionali, non definite preventivamente ma da valutarsi all'occorrenza, la Società potrà derogare alla Politica di remunerazione approvata dai soci al fine di garantire (i) il perseguimento degli interessi a lungo termine e/o (ii) della sostenibilità nel suo complesso e/o (iii) la capacità di stare sul mercato.

Eventuali deroghe dovranno essere di carattere eccezionale e deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine.

## **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 2019. La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio 2019 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato.

Tutti i compensi sono stati erogati in applicazione della politica di remunerazione della Società sulla quale l'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 18 aprile 2019 ha deliberato in senso favorevole.

EY S.p.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Salvatore Ferragamo per il periodo 2011-2019, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

### **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 2019 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 20 aprile 2018 pari a Euro 35.000,00 annuali.

Agli Amministratori che sono anche componenti del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Strategie di Brand e di Prodotto è riconosciuto 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 2019 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 2019 hanno ricevuto un compenso aggiuntivo per i particolari incarichi assegnati i seguenti Amministratori Non Esecutivi: Giovanna Ferragamo (per le attività di rappresentanza della Società in occasione di eventi nazionali e internazionali e nell'ambito di organizzazioni di settore) 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 2019 un compenso fisso annuale. Il Presidente ha altresì un compenso variabile per il periodo 2018 - 2020 che sarà erogato al termine del triennio in base al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società e rappresentati per il 50% dell'importo dagli obiettivi di performance previsti nel secondo ciclo del Piano *Stock Grant* 2016-20 (*Total Shareholder Return* (TSR))

relativo misurato in base a un set di *peers* di riferimento e Utile Lordo ante imposte) e per il restante 50% dell'importo a parametri qualitativi espressamente definiti (Variazione del fatturato della Società nel triennio 2018 – 2020 rispetto a un set di "*peers*"; Crescita del fatturato "*retail*" del periodo su base "*like-for-like*"; Evoluzione *e-business / omnichannel*; Riorganizzazione *top management* e prima linea).

All'Amministratore Delegato Micaela le Divelec Lemmi è stato corrisposto nell'Esercizio 2019 un compenso fisso annuale e un compenso variabile di breve periodo. L'Amministratore Delegato ha anche un compenso variabile di medio-lungo legato al periodo 2018 – 2020 che sarà erogato al termine del triennio in base al raggiungimento di determinati obiettivi di performance. Il 50% del compenso variabile è legato al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance previsti da secondo ciclo del Piano di Stock Grant (*Total Shareholders Return* (TSR) e Utile Lordo ante imposte), ognuno con lo stesso peso in relazione al 50% della remunerazione variabile prevista, mentre il restante 50% sarà legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi: 1) Variazione del fatturato della Società nel triennio 2018 – 2020 rispetto a un set di "*peers*"; 2) Crescita del fatturato "*retail*" del periodo su base "*like-for-like*"; 3) Evoluzione *e-business / omnichannel*; 4) Riorganizzazione prima linea.

Inoltre, l'Amministratore Delegato ha un compenso variabile di medio-lungo legato al periodo 2019 – 2021 che sarà erogato al termine del triennio in base al raggiungimento di determinati obiettivi di performance. L'assegnazione del premio è pari ad una percentuale della RAL e gli Indicatori di *Performance* sono rappresentati da: (i) EBIT di Gruppo con un peso del 50%; (ii) *Net Sales* di Gruppo rispetto ad un *target* prestabilito con un peso del 30%; e (iii) *Net Sales - Like for Like* di Gruppo rispetto ad un *target* prestabilito con un peso del 20%. E' poi previsto un Moltiplicatore/Demoltiplicatore del premio costituito dal confronto tra le *Net Sales* di Gruppo con un *Peer Group*, ed inciderà con un premio pari a 0 in caso di *performance* inferiore alla Mediana, pari a 1 in caso di allineamento con la Mediana, pari a 1,1 in caso di *performance* tra Mediana e 3° Quartile e 1,2 nell'ipotesi di *performance* superiore al 3° Quartile. Il *payout* finale, comprendendo anche il moltiplicatore non potrà mai essere superiore al 150% del premio a *target*.

Per i Dirigenti Strategici la retribuzione erogata nell'Esercizio 2019 è rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e dalla remunerazione variabile annuale (*Performance Incentive Plan*). I Dirigenti Strategici hanno anche un compenso variabile di medio-lungo legato al periodo 2019 – 2021 che sarà erogato al termine del triennio in base al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*. L'assegnazione del premio è pari ad una percentuale della RAL e gli Indicatori di *Performance* sono rappresentati da: (i) EBIT di Gruppo con un peso del 50%; (ii) *Net Sales* di Gruppo rispetto ad un *target* prestabilito con un peso del 30%; e (iii) *Net Sales - Like for Like* di Gruppo rispetto ad un *target* prestabilito con un peso del 20%. E' poi previsto un Moltiplicatore/Demoltiplicatore del premio costituito dal confronto tra le *Net Sales* di Gruppo con un *Peer Group*, ed inciderà con un premio pari a 0 in caso di *performance* inferiore alla Mediana, pari a 1 in caso di allineamento con la Mediana, pari a 1,1 in caso di *performance* tra Mediana e 3° Quartile e 1,2 nell'ipotesi di *performance* superiore al 3° Quartile. Il *payout* finale, comprendendo anche il moltiplicatore, non potrà mai essere superiore al 150% del premio a *target*.

## **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 1° 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 2° 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.

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 1° Ciclo del Piano (2016/2018) gli indicatori di *performance* selezionati sono stati il *Total Shareholder Return* (TSR) relativo e l'Utile Lordo consolidato (prima delle imposte). Per il 2° Ciclo del Piano (2017/2019) gli obiettivi di *performance* sono costituiti, come nel 1° Ciclo, dall'Utile Lordo consolidato prima delle tasse (con peso del 50%) e dal *Total Shareholder Return* (TSR) (con peso del 50%).

In relazione al 1° Ciclo del Piano di Stock Grant 2016-2020 il Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2019, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha preso atto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano e ha deliberato la chiusura del 1° Ciclo senza procedere ad alcuna attribuzione di azioni Salvatore Ferragamo S.p.A..

Con riferimento al 2° Ciclo le azioni saranno eventualmente attribuite ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del relativo periodo di *performance* e, in particolare, successivamente all'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio di Esercizio 2019. Alla data della presente Relazione in relazione al 2° Ciclo del Piano sono stati assegnati n. 105.000 Diritti a ricevere azioni della Società a favore di n. 12 Beneficiari attualmente in forza.

Il 2° Ciclo del Piano avrà termine al 30 giugno 2020 o, se antecedente, alla data di Consegna delle Azioni ai Beneficiari del 2° Ciclo.

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 10 marzo 2020, messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società [www.ferragamo.com](http://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**

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. L'erogazione di tale indennità non è legata ad alcun criterio di *performance* e in caso di cessazione del rapporto vengono meno tutti i diritti

assegnati in base ai piani di incentivazione vigenti. Con l'Amministratore Delegato è stata concordata l'erogazione di un importo per un periodo di sei mesi. Al termine del rapporto o in qualsiasi caso di sua interruzione, la Società avrà la facoltà di attivare un obbligo di non competizione con l'Amministratore Delegato in relazione ad un numero definito di competitors per un periodo di sei mesi a fronte della corresponsione di un compenso mensile pari a Euro 66.000,00 (Euro sessantaseimila/00) lordi.

## **SECONDA PARTE**

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2019 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.

10 marzo 2020

---

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Ferruccio Ferragamo

**Tabella 1**

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

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Ferruccio Ferragamo</b>	Presidente	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				700.000		400.000		11.499		1.111.499		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				700.000		400.000		11.499		1.111.499		
<b>Giacomo Ferragamo</b> <sup>(1)</sup>	Vice Presidente	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	15.000			13.985	610.000	673.985		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	15.000			13.985	610.000	673.985		

<b>Micaela le Divelec Lemmi</b>	Amministratore Delegato	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				800.000		1.128.000		14.663		1.942.663		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				800.000		1.128.000		14.663		1.942.663		
<b>Giovanna Ferragamo</b>	Amministratore	2019	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		
<b>Leonardo Ferragamo</b>	Amministratore	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000						35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000						35.000		
<b>Diego Paternò Castello</b>	Amministratore	2019	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		
<b>Francesco Caretti</b>	Amministratore	2019	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		
<b>Peter K. Woo</b>	Amministratore	2019	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				-						-		
<b>Angelica Visconti</b>	Amministratore	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	15.000			12.082	218.000	280.082		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	15.000			12.082	218.000	280.082		

<b>Marzio Alessandro Alberto Saà</b>	Amministratore	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	40.000					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	40.000					75.000		
<b>Umberto Tombari</b>	Amministratore	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	40.000					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	40.000					75.000		
<b>Lidia Fiori <sup>(2)</sup></b>	Amministratore	2019	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	26.000					61.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	26.000					61.000		
<b>Chiara Ambrosetti <sup>(3)</sup></b>	Amministratore	2019	Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	28.000					63.000		

(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000	28000					63.000		
<b>Andrea Balelli</b>	Presidente del Collegio Sindacale	2019	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	
<b>Fulvio Favini</b>	Sindaco Effettivo	2019	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	
<b>Paola Caramella</b>	Sindaco Effettivo	2019	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		
<b>2 Dirigenti Strategici</b> <sup>(4)</sup>	Dirigenti Strategici	2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				479.000				16.898		495.898		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				479.000				16.898		495.898		

#### NOTE

<sup>(1)</sup> Nella voce Altri compensi sono indicati gli importi ricevuti in virtù del rapporto dirigenziale in essere con la Società come Dirigente Strategico.

<sup>(2)</sup> 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 e, a far data dal 18 giugno 2019, un compenso di Euro 10.722 quale membro del Comitato Controllo e Rischi in aggiunta ai Consiglieri Marzio Alessandro Alberto Saà, Chiara Ambrosetti e Umberto Tombari.

<sup>(3)</sup> Il Consigliere Chiara Ambrosetti ha percepito, oltre al compenso fisso, un compenso di Euro 20.000 come membro del Comitato Controllo e Rischi e, a far data dal 18 giugno 2019, un compenso di Euro 8.042 quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine in aggiunta ai Consiglieri Umberto Tombari, Lidia Fiori e Marzio Alessandro Alberto Saà.

<sup>(4)</sup> Il compenso non include quanto erogato al Dirigente Strategico Giacomo Ferragamo quale Direttore Brand e Prodotto dal 20 aprile 2018, in quanto è anche membro del consiglio di amministrazione e per le cui informazioni si rinvia alla Tabella 3A. Il compenso include invece quanto percepito dal dott. Ugo Giorcelli nel periodo intercorrente tra il 1° e il 10 gennaio 2019.

#### 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 (difformi 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 vested nel corso dell'esercizio			Strumenti Finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(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 vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)		
Giacomo Ferragamo	Vice Presidente	Stock Grant 2016-2020	15.000	2017-2019		—				15.000					
Angelica Visconti	Amministratore	Stock Grant 2016-2020	5.000	2017-2019						5.000					
Alessandro Corsi	Chief Financial Officer	Stock Grant 2016-2020	10.000	2017-2019						10.000					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio															
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale			30.000							30.000					

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>B</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>			<b>(3)</b>			<b>(4)</b>
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Ferruccio Ferragamo</b>	Presidente		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella Società che redige il bilancio		2018		400.000 <sup>(i)</sup>	2021				
		2019		400.000 <sup>(i)</sup>	2021				
		2020		400.000 <sup>(i)</sup>	2021				
(III) Totale				<b>1.200.000</b>					
<p><sup>(i)</sup> 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.</p>									
<b>Micaela le Divelec Lemmi</b>	Amministratore Delegato		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella Società che redige il bilancio		2018		333.333 <sup>(ii)</sup>	2021				
		2019		333.333 <sup>(ii)</sup>	2021				
		2020		333.333 <sup>(ii)</sup>	2021				
				<b>1.000.000</b>					
		2019		160.000 <sup>(iii)</sup>	2022				
		2020		160.000 <sup>(iii)</sup>	2022				
		2021		160.000 <sup>(iii)</sup>	2022				
				<b>480.000</b>					
(III) Totale				<b>1.480.000</b>					
<p><sup>(ii)</sup> Componente variabile <i>long term</i> relativa al periodo 2018-2020 differita al termine del triennio e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati.</p> <p><sup>(iii)</sup> Componente variabile <i>long term</i> relativa al periodo 2019-2021 differita al termine del triennio e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati.</p>									

<b>Giacomo Ferragamo</b>	Vice Presidente e Dirigente Strategico								
Compensi nella Società che redige il bilancio		2019		66.667 <sup>(vi)</sup>	2022				
		2020		66.667 <sup>(vi)</sup>	2022				
		2021		66.667 <sup>(vi)</sup>	2022				
				<b>200.000</b>					
(III) Totale				<b>200.000</b>					
(vi) Componente variabile <i>long term</i> relativa al periodo 2019-2021 differita al 2022 e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati.									
<b>Alessandro Corsi</b>	CFO e Dirigente Strategico								
Compensi nella Società che redige il bilancio		2019		53.333 <sup>(v)</sup>	2022				
		2020		53.333 <sup>(v)</sup>	2022				
		2021		53.333 <sup>(v)</sup>	2022				
				<b>160.000</b>					
(III) Totale				<b>160.000</b>					
(v) Componente variabile <i>long term</i> relativa al periodo 2019-2021 differita al 2022 e subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati.									

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 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2019
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 Lemni	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	101.266	0	101.266
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

#### Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2019
1 *	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

\*Le informazioni relative al Dirigente Strategico e Consigliere Giacomo Ferragamo sono riportate nella tabella precedente. Le informazioni presenti in questa tabella afferiscono al *Chief Financial Officer* e Dirigente Strategico Alessandro Corsi.