



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 14 DICEMBRE 2021

2. *Approvazione ai sensi dell'articolo 114-bis del D.Lgs. 58/1998 del piano di incentivazione di lungo termine denominato "Special Award 2022-2026", che prevede l'assegnazione di azioni ordinarie di Salvatore Ferragamo S.p.A. a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché di eventuali ulteriori top manager del Gruppo Ferragamo. Deliberazioni inerenti e conseguenti.*

Signori Azionisti,

il 9 novembre 2021 il Consiglio di Amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A., su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di proporre all'Assemblea dei Soci l'approvazione di un piano di incentivazione di lungo termine denominato "Special Award 2022-2026" (il "**Piano**"), che prevede l'assegnazione di azioni ordinarie di Salvatore Ferragamo S.p.A. (la "**Società**") – al verificarsi di determinati obiettivi basati sulla capitalizzazione della Società – a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché di eventuali ulteriori *top manager* del Gruppo Ferragamo.

Nella presente relazione sono riportate le principali caratteristiche del Piano, al fine di poter al meglio apprezzare la proposta deliberativa e in conformità all'articolo 114-*bis* del D.Lgs. n. 58/98, fermo restando che per una completa informativa si rinvia al relativo Documento Informativo contestualmente pubblicato ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/99.

Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano è volto a rafforzare l'allineamento di interessi tra il *top management* e tutti gli *stakeholder* del Gruppo Ferragamo in un'ottica di creazione di valore, incentivando i beneficiari a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo termine della Società, che verranno riflessi nel piano strategico attualmente in fase di elaborazione, e favorendone altresì la *retention*.

Destinatari del Piano

Destinatario del Piano è il prossimo Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società. Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare ulteriori beneficiari, a proprio insindacabile giudizio, tra i *top manager* che ricoprono e ricopriranno il ruolo di amministratori, dipendenti e/o collaboratori della Società e di controllate.

Oggetto, modalità e clausole di attuazione del Piano

Il Piano prevede l'erogazione di uno "special award bonus" in due *tranche* da corrispondere per il 50% in denaro e per il restante 50% in azioni della Società, rispettivamente: (a) alla fine del primo triennio dal 1° gennaio 2022, al raggiungimento del primo obiettivo (come sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione); e (b) alla fine del biennio successivo, al raggiungimento del secondo obiettivo (come sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione).

Ciascuna *tranche* sarà pari ad un importo percentuale (determinato dai competenti organi della Società e pari, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, allo 0,50%) del valore medio di capitalizzazione della Società in un periodo compreso tra i 3 mesi precedenti ed i 3 mesi successivi alla fine del primo triennio e dell'ulteriore biennio successivo dall'inizio del Rapporto (il "Valore Medio").

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

L'attribuzione gratuita di azioni della Società in esecuzione del Piano avverrà impiegando azioni proprie rivenienti da acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, e/o da eventuali appositi aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 comma 1 del Codice Civile.

Vincoli di indisponibilità

Le azioni attribuite ai beneficiari saranno soggette ad un vincolo di intrasferibilità (c.d. *lock-up*) di 3 mesi.

L'incentivo oggetto del Piano sarà soggetto ai meccanismi di correzione *ex post* previsti dalle politiche di remunerazione della Società (ivi incluse le clausole di *claw back*, limitate a eventuali condotte imputabili ai beneficiari a titolo di dolo).

* * * *

Si sottopone quindi all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti la seguente proposta di deliberazione:

*"L'Assemblea degli Azionisti di Salvatore Ferragamo S.p.A. riunita in sede ordinaria,
- considerata la proposta del Consiglio di Amministrazione;*

- visto il documento informativo relativo al piano di incentivazione di medio-lungo termine denominato “special award 2022-2026” messo a disposizione del pubblico ai sensi della disciplina applicabile;

delibera

1) *di approvare il piano di incentivazione di medio-lungo termine denominato “Special Award 2022-2026”, che prevede l’assegnazione di azioni ordinarie di Salvatore Ferragamo S.p.A. – al verificarsi di determinati obiettivi basati sulla capitalizzazione della società – a favore dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché di eventuali ulteriori top manager del Gruppo Ferragamo eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, secondo i termini e le condizioni descritti nel relativo documento informativo redatto in conformità all’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99 attuativo dell’articolo 114-bis del D.Lgs. n. 58/98;*

2) *di attribuire al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del predetto piano, secondo quanto previsto dal relativo documento informativo, ivi incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di apportare modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie per l’adeguamento a sopravvenienti disposizioni normative o raccomandazioni di autorità, predisporre il regolamento del piano, individuare ulteriori beneficiari del piano, predisporre tutte le comunicazioni del caso a favore dei beneficiari e compiere ogni adempimento di legge, anche a carattere pubblicitario”.*

Firenze, 9 novembre 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Leonardo Ferragamo

Allegato:

- Documento informativo relativo al piano di incentivazione di medio-lungo termine denominato “Special Award 2022-2026”

Salvatore Ferragamo

DOCUMENTO INFORMATIVO
(redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del
Regolamento Emittenti)

RELATIVO
AL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI MEDIO-LUNGO TERMINE
DENOMINATO "SPECIAL AWARD 2022-2026"

approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società
in data 9 novembre 2021

INDICE

PREMESSA.....	4
DEFINIZIONI	5
1 I SOGGETTI DESTINATARI	7
1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate	7
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	7
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	7
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	7
2 RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO.....	7
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani	7
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari	8
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	8
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile	9
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano	9
2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.....	9
3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	9
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.....	9
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.....	9
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	10
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani	10
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.....	10
3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.....	10
3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione	10
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.....	10
3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato	11
4 CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	11

4.1	Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. option grant) con regolamento per consegna fisica (cd. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. stock appreciation right).....	11
4.2	Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	11
4.3	Termine del piano	11
4.4	Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.....	11
4.5	Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati	11
4.6	Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.....	12
4.7	Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.....	12
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	12
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani	12
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	12
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile.....	12
4.12	Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.....	12
4.13	Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.....	13
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	13
4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.....	13
4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.....	13
4.17	Scadenza delle opzioni	13
4.18	Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out).....	13
4.19	Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio	13
4.20	Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza	13
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	13
4.22	Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore.....	13
4.23	Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)	13
4.24	Tabella	13

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto in conformità a quanto previsto dagli articoli 114-*bis* del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”) e 84-*bis*, comma 1, del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché allo Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, ha ad oggetto il piano di incentivazione di lungo termine denominato “Special Award 2022-2026” di Salvatore Ferragamo S.p.A. (“**Salvatore Ferragamo**” o la “**Società**”) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 novembre 2021 (il “**Piano Special Award**” o il “**Piano**”) e sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei soci convocata presso la sede legale della Società, in via Tornabuoni n. 2, 50123 Firenze, in unica convocazione per il giorno 14 dicembre 2021.

Il Piano prevede, in particolare, l’assegnazione, ai termini e alle condizioni di seguito indicati, di azioni ordinarie (le “**Azioni**”) della Società a favore dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché di eventuali ulteriori beneficiari che potranno essere in futuro individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i selezionati membri del *top management* del Gruppo Ferragamo (gli “**Ulteriori Beneficiari**” e, congiuntamente all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, i “**Beneficiari**”).

Il Piano è volto a rafforzare l’allineamento di interessi tra i Beneficiari e tutti gli *stakeholder* del Gruppo Ferragamo, incentivandoli a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo termine della Società, che saranno anche riflessi nel piano strategico, favorendone in particolare motivazione e fidelizzazione alla Società e al Gruppo Ferragamo.

Il Piano è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto anche all’Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società ed, eventualmente, ad altri selezionati membri del *top management* del Gruppo Ferragamo, anche appartenenti alla categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società ovvero amministratori delle società da essa controllate.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Salvatore Ferragamo in via Tornabuoni n. 2, 50123 Firenze, presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato delle informazioni regolamentate SDIR-NIS, gestito da BIt Market Services, all’indirizzo *internet* www.emarketstorage.com e sul sito *internet* della Società all’indirizzo www.group.ferragamo.com, sezione *Governance* – Assemblea degli Azionisti 2021 nonché *Corporate Governance* – Remunerazioni.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento informativo, i termini sottoindicati hanno il seguente significato:

Amministratore Delegato e Direttore Generale	L'amministratore munito di deleghe gestorie nonché Direttore Generale di Salvatore Ferragamo, dott. Marco Gobbetti.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Salvatore Ferragamo.
Azioni	Le azioni ordinarie di Salvatore Ferragamo.
Salvatore Ferragamo ovvero Società	Salvatore Ferragamo S.p.A., con sede legale in via Tornabuoni n. 2, 50123 Firenze, Italia, codice fiscale, P.IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Firenze 02175200480.
Special Award Bonus	Il bonus variabile di medio-lungo termine di cui al Piano.
Beneficiari	Congiuntamente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli Ulteriori Beneficiari.
Cambio di Controllo	L'esercizio del controllo, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, sulla Società da parte di una persona diversa da Ferragamo Finanziaria S.p.A.
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato Remunerazioni e Nomine	Il comitato remunerazioni e nomine <i>pro tempore</i> della Società.
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione <i>pro tempore</i> della Società.
Controllata/e	Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, dalla Società, le quali abbiano in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.
Data del Documento Informativo	La data di pubblicazione del Documento Informativo, <i>i.e.</i> 12 novembre 2021.
Data di Approvazione	La data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.
Documento Informativo	Il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.
Gruppo Ferragamo	La capogruppo Salvatore Ferragamo e le Controllate.
Periodo di Vesting	Il periodo quinquennale in cui è misurata la <i>performance</i> di ciascun Beneficiario sulla base degli obiettivi.
Piano Special Award ovvero Piano	Il "Piano Special Award 2022-2026", la cui adozione, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 14 dicembre 2021.

Politica Remunerazione	di	La politica di remunerazione di Salvatore Ferragamo di tempo in tempo vigente.
Primo Obiettivo		Il Valore Medio al termine del primo triennio a decorrere dal 1° gennaio 2022 (almeno pari ad un ammontare definito dal Consiglio di Amministrazione).
Rapporto		Il rapporto di amministrazione e/o di lavoro in essere fra ciascun Beneficiario e la Società ovvero una Controllata, a seconda del caso.
Regolamento Piano	del	Il regolamento che disciplina i termini e le condizioni del Piano e che sarà elaborato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale della Società, dopo l'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.
Regolamento Emittenti		Il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.
Secondo Obiettivo		Il Valore Medio al termine del biennio successivo alla fine del primo triennio dall'inizio del Beneficiario (e almeno pari ad un ammontare definito dal Consiglio di Amministrazione).
TUF		Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58.
Ulteriori Beneficiari		Gli eventuali ulteriori beneficiari del Piano individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra il <i>top management</i> della Società e del Gruppo Ferragamo.
Valore Medio		Il valore medio di capitalizzazione della Società in un periodo compreso tra i 3 mesi precedenti ed i 3 mesi successivi alla data di riferimento.

1 I SOGGETTI DESTINATARI

1.1 *Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate*

Alla data del Documento Informativo, destinatario del Piano è il futuro Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, dott. Marco Gobetti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà successivamente individuare (all'inizio del Piano ovvero durante il Periodo di Vesting, con applicazione, in tal caso, di un parametro pro rata temporis che riproporzioni lo Special Award Bonus tenendo conto dell'effettiva permanenza in servizio nel corso del Periodo di Vesting) Ulteriori Beneficiari, a proprio insindacabile giudizio, tra coloro che ricoprono e ricopriranno il ruolo di amministratori, dipendenti e/o collaboratori della Società e di Controllate.

L'indicazione nominativa degli Ulteriori Beneficiari eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.2 *Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente*

Gli eventuali Ulteriori Beneficiari del Piano potranno essere individuati (all'inizio del Piano ovvero durante il Periodo di Vesting, con applicazione, in tal caso, di un parametro pro rata temporis che riproporzioni lo Special Award Bonus tenendo conto dell'effettiva permanenza in servizio nel corso del Periodo di Vesting) fra i dipendenti e/o i collaboratori in posizioni di rilievo nell'ambito del Gruppo Ferragamo, capaci di fornire un contributo alla realizzazione delle strategie di lungo termine della Società, anche appartenenti alla categoria dei dirigenti con responsabilità strategica.

L'indicazione puntuale delle categorie di Ulteriori Beneficiari che saranno eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.3 *Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti*

Tra i Beneficiari del Piano figura l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

Allo stato non è previsto – salvo diverse future determinazioni del Consiglio di Amministrazione – che tra i Beneficiari del Piano figurino soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

Ad ogni modo, l'indicazione nominativa degli Ulteriori Beneficiari appartenenti a tali categorie che dovessero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.4 *Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti*

Tra gli eventuali ulteriori Beneficiari potranno figurare anche dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono previsti invece Beneficiari per cui vengano previste caratteristiche differenziate del Piano.

Ad ogni modo, l'indicazione nominativa degli Ulteriori Beneficiari appartenenti a tali categorie che dovessero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2 RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 *Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani*

Il Piano, nel pieno rispetto della regolamentazione applicabile nonché in linea con la migliore prassi in materia (incluse le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance), è volto a rafforzare, in particolare nell'ambito del complessivo pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli Ulteriori Beneficiari, l'allineamento di interessi tra il *top management* e tutti gli *stakeholder* del Gruppo Ferragamo, la creazione di valore, incentivando i Beneficiari a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo

termine della Società, che verranno riflessi nel piano strategico attualmente in fase di elaborazione, e favorendone altresì la *retention*.

In considerazione e ai fini del perseguimento di tali obiettivi, il Piano avrà la durata specificata ai successivi paragrafi 4.2 e 4.3. Tale arco temporale appare idoneo, peraltro, al conseguimento dei suddetti obiettivi di lungo termine perseguiti con il Piano.

Il Piano è coerente altresì con la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021, così come oggetto di aggiornamento e modifica, sottoposta ad approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 14 dicembre 2021.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede l'erogazione dello Special Award Bonus in due *tranche* da erogarsi per il 50% in denaro e per il restante 50% in Azioni rispettivamente:

- a) alla fine del primo triennio dal 1° gennaio 2022, al raggiungimento del Primo Obiettivo (nell'ammontare definito dal Consiglio di Amministrazione); e
- b) alla fine del biennio successivo, al raggiungimento del Secondo Obiettivo (nell'ammontare definito dal Consiglio di Amministrazione).

Ciascuna *tranche* sarà pari ad un importo percentuale (determinato dai competenti organi della Società e pari, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, allo 0,50%) del valore medio di capitalizzazione della Società in un periodo compreso tra i 3 mesi precedenti ed i 3 mesi successivi alla fine del primo triennio e dell'ulteriore biennio successivo dall'inizio del Rapporto (il "**Valore Medio**").

Le Azioni attribuite ai Beneficiari saranno, dunque, soggette ad un vincolo di intrasferibilità (c.d. *lock-up*) di 3 mesi.

L'incentivo oggetto del Piano sarà soggetto ai meccanismi di correzione *ex post* previsti dalle Politiche di Remunerazione della Società (ivi incluse le clausole di *claw back*, limitate a eventuali condotte imputabili ai Beneficiari a titolo di dolo).

Per una descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto si rinvia al successivo Paragrafo 4.8.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il Piano prevede l'erogazione dello Special Award Bonus al raggiungimento del Primo Obiettivo e del Secondo Obiettivo, in misura pari ad una percentuale del Valore Medio.

Per la posizione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (e, salva diversa decisione da parte del Consiglio di Amministrazione, per gli Ulteriori Beneficiari) è inoltre previsto che:

- a) in caso di raggiungimento, alla fine del primo triennio, di un Valore Medio inferiore di meno del 5% rispetto al Primo Obiettivo, i Beneficiari mantengano comunque il diritto a ricevere il 75% della prima *tranche* dello Special Award Bonus calcolata prendendo a riferimento il Valore Medio effettivamente registrato a tale data;
- b) in caso di raggiungimento, alla fine del successivo biennio, di un Valore Medio inferiore di meno del 15% rispetto al Secondo Obiettivo, i Beneficiari mantengano comunque il diritto a ricevere il 75% della seconda *tranche* dello Special Award Bonus calcolata prendendo a riferimento il Valore Medio effettivamente registrato a tale data;
- c) in ogni caso di raggiungimento del Secondo Obiettivo alla fine del relativo periodo di riferimento, lo Special Award Bonus maturi in entrambe le sue due *tranche* indipendentemente dal raggiungimento, integrale o parziale, del Primo Obiettivo, con conseguente eventuale conguaglio rispetto alla prima *tranche* corrisposta.
- d) qualora l'indice FTSE-MIB registrasse, nei 12 mesi precedenti il momento di verifica della condizione di pagamento della seconda *tranche* dello Special Award Bonus, un calo uguale o superiore al 10%, il termine per la verifica del Secondo Obiettivo venga prorogato di un ulteriore anno (ferma restando, in ogni caso, la condizione relativa alla prosecuzione effettiva del Rapporto sino a tale data);
- e) in caso di Cambio di Controllo intervenuto durante il Periodo di Vesting i Beneficiari abbiano diritto a ricevere lo Special Award Bonus, in un'unica soluzione e in un ammontare calcolato prendendo a riferimento lo 0,50% dell'*equity value* della Società determinato sulla base della valorizzazione della Società nell'ambito dell'operazione che ha determinato il Cambio di Controllo, restando inteso che: (i) in tal caso, la quota in denaro dello Special Award Bonus sarà riconosciuta entro 30 giorni dal perfezionamento dell'operazione che ha determinato il Cambio di Controllo mentre la quota in strumenti finanziari dello Special Award Bonus sarà riconosciuta attraverso l'attribuzione ai Beneficiari del medesimo corrispettivo (in termini di tipologia, tempistiche etc.) che i soci riceveranno dal nuovo

azionista di controllo e che (ii) qualora tale corrispettivo abbia una liquidità inferiore rispetto alle azioni della Società, anche la quota in strumenti finanziari dello Special Award Bonus sia riconosciuta in denaro, eventualmente attraverso un meccanismo che consenta ai Beneficiari di partecipare essi stessi all'operazione straordinaria di Cambio di Controllo;

- f) in caso di elevata discontinuità di mercato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni straordinarie nelle condizioni macroeconomiche o di eccezionale peggioramento del contesto finanziario), ovvero a fronte di altri avvenimenti straordinari che abbiano un impatto sul piano industriale e strategico della Società, la Società ponga in essere gli opportuni correttivi ai termini e alle condizioni dello Special Award Bonus (e ciò anche con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione), funzionali a mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano non prevede il ricorso a tali strumenti finanziari.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non applicabile, in quanto non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che incidano sulla definizione del Piano.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile, il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 9 novembre 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano.

L'Assemblea convocata per il giorno 14 dicembre 2021 sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega ad uno o più dei suoi membri, di ogni potere necessario o opportuno per implementare il Piano. Nello specifico, a valle dell'approvazione assembleare del Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà all'approvazione del Regolamento del Piano.

Le Azioni attribuibili ai Beneficiari riverranno, in tutto o in parte (i) dalla provvista di azioni proprie eventualmente acquistate dalla Società in esecuzione delle autorizzazioni rilasciate dall'Assemblea ovvero, ove necessario, di ulteriori autorizzazioni assembleari da rilasciarsi ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile; (ii) da eventuali appositi aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 comma 1 del Codice Civile.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione è il soggetto incaricato per l'amministrazione del Piano.

Nei limiti previsti dalla normativa pro tempore vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà conferire mandato al Presidente (quanto alla posizione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale) e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (quanto alla posizione degli Ulteriori Beneficiari) al fine di porre in essere le attività funzionali a dare esecuzione al Piano Special Award, inclusa, tra le altre cose, la trasmissione ai Beneficiari della lettera di assegnazione e adesione al Piano Special Award.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano, al relativo regolamento di successiva emanazione e alle lettere di partecipazione, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modifiche e integrazioni ritenute necessarie e/o opportune in conseguenza di fattori suscettibili di influire sulle Azioni, sulla Società e/o sul Gruppo Ferragamo e/o sul Piano e/o sugli obiettivi (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie e riorganizzazioni riguardanti il Gruppo Ferragamo, operazioni sul capitale, modifiche normative e regolamentari, modifiche delle politiche di remunerazione o al perimetro di gruppo, offerte pubbliche di acquisto o di scambio ovvero cambi di controllo, *compliance* con specifiche normative di settore o straniere applicabili a singole società del Gruppo Salvatore Ferragamo, variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di politica monetaria internazionale), al fine di mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Inoltre, come precisato al punto 2.3, in caso di elevata discontinuità di mercato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni straordinarie nelle condizioni macroeconomiche o di eccezionale peggioramento del contesto finanziario), ovvero a fronte di altri avvenimenti straordinari che abbiano un impatto sul piano industriale e strategico della Società, la Società porrà in essere gli opportuni correttivi ai termini e alle condizioni dello Special Award Bonus (e ciò anche con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione), funzionali a mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

L'attribuzione gratuita di Azioni in esecuzione del Piano avverrà impiegando Azioni proprie rivenienti da acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile e/o da eventuali appositi aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 comma 1 del Codice Civile.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione della Società.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 4 novembre 2021, ha esaminato il Piano, dando il suo parere positivo, e deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione svoltasi in data 9 novembre 2021, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha deliberato di approvare la proposta di Piano e di sottoporre la stessa all'approvazione dell'Assemblea.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

La maturazione dello Special Award Bonus è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento del Primo Obiettivo e del Secondo Obiettivo al termine del Periodo di Vesting, sentito per quanto di competenza il Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea chiamata a deliberare in merito, tra le altre cose, all'approvazione del Piano è prevista per il 14 dicembre 2021.

A valle dell'approvazione assembleare del Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà (sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale) all'approvazione del Regolamento del Piano e alla eventuale identificazione degli Ulteriori Beneficiari.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 4 novembre 2021 (i.e., alla data in cui il Comitato per la Remunerazione ha approvato la proposta di Piano) è pari a Euro 19,10.

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 9 novembre 2021 (i.e., alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione) è pari a 19,975.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

L'intera esecuzione del Piano si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità di informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società, anche in materia di *market abuse* e gestione di informazioni privilegiate.

4 CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. option grant) con regolamento per consegna fisica (cd. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. stock appreciation right)

Il Piano prevede il diritto dei Beneficiari a vedersi riconoscere, al termine del Periodo di Vesting, al raggiungimento del Primo Obiettivo e del Secondo Obiettivo e subordinatamente alla sussistenza in essere a tale data del Rapporto, lo Special Award Bonus che, ove maturato, verrà erogato in due *tranche*, per il 50% in denaro e per il restante 50% in strumenti finanziari della Società soggetti ad un *lock-up* di 3 mesi.

La quota dello Special Award Bonus da riconoscersi in strumenti finanziari sarà determinata prendendo a riferimento il valore medio delle Azioni (per tale intendendosi la media dei prezzi ufficiali delle Azioni) in un periodo compreso tra i 3 mesi precedenti ed i 3 mesi successivi la data di riferimento.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano prevede un unico ciclo sottoposto a un periodo di *performance* quinquennale a decorrere dall'inizio del Rapporto con ciascun Beneficiario.

Come precisato al punto 2.3, qualora l'indice FTSE-MIB registrasse, nei 12 mesi precedenti il momento di verifica della condizione di pagamento della seconda *tranche* dello Special Award Bonus, un calo uguale o superiore al 10%, il termine per la verifica della condizione di pagamento della seconda *tranche* dello Special Award Bonus verrà prorogato di un ulteriore anno (ferma restando, in ogni caso, la condizione relativa alla prosecuzione effettiva del Rapporto sino a tale data).

4.3 Termine del piano

In considerazione di quanto illustrato al Paragrafo 2.2 che precede, il Piano cesserà i propri effetti con l'erogazione della seconda *tranche* dello Special Award Bonus ed il compimento del periodo di *lock-up*.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Con riferimento al numero di Azioni assegnabili all'Amministratore Delegato e Direttore Generale si rinvia al Paragrafo 2.2. Alla data del Documento Informativo, non essendo ancora stati individuati eventuali Ulteriori Beneficiari, il numero massimo di Azioni attribuibili ai medesimi non è determinabile.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Si rinvia al precedente Paragrafo 2.2.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le Azioni assegnate ai sensi del Piano saranno soggette ad un *lock-up* di 3 mesi rispettivamente al termine del primo triennio dal 1° gennaio 2022 e alla fine del biennio successivo.

Le Azioni saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale e, per il periodo di *lock-up*, non potranno essere trasferite per atto tra vivi né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Lo Special Award Bonus potrà essere riconosciuto a ciascun Beneficiario a condizione che al termine del Periodo di Vesting il Rapporto sia ancora in essere (salva diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata, anche in relazione alle ragioni della cessazione del Rapporto, del Comitato Nomine e Remunerazioni).

Con particolare riferimento alla posizione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Piano prevede che quest'ultimo

- a) in caso di cessazione del Rapporto in ipotesi di *bad leaver* (e, dunque, in caso di recesso ad iniziativa della Società in presenza di giusta causa ovvero in caso di dimissioni volontarie), perderà ogni diritto in relazione allo Special Award Bonus non ancora maturato e corrisposto;
- b) in caso, invece, di cessazione del Rapporto in ipotesi di *good leaver* (e, dunque, in caso di recesso ad iniziativa della Società in assenza di giusta causa ovvero in caso di recesso ad iniziativa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per giusta causa) e in caso di cessazione del Rapporto in ipotesi di disallineamento strategico, morte o invalidità, manterrà il diritto a ricevere la prima *tranche* (in caso di cessazione del Rapporto nel primo triennio) ovvero la prima e la seconda *tranche* (in caso di cessazione del Rapporto nel secondo ulteriore biennio) dello Special Award Bonus, al maturare di tutte le relative condizioni previste e ricalcolato prendendo a riferimento il Valore Medio al momento della cessazione del Rapporto.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato in altri Paragrafi del presente Documento Informativo, non sono previste altre cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società. Tuttavia, il Regolamento del Piano prevederà che l'incentivo oggetto del Piano sarà soggetto ai meccanismi di correzione *ex post* previsti dalle Politiche di Remunerazione della Società (ivi incluse le clausole di *claw back*, limitate a eventuali condotte imputabili ai Beneficiari a titolo di dolo).

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile

Non applicabile. Non è prevista la concessione di prestiti o agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Si rinvia al paragrafo 4.4. L'onere atteso per la Società non è allo stato determinabile.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

In caso di utilizzo di Azioni proprie, non sono previsti effetti diluitivi sul capitale. In caso, invece, di creazione della provvista di Azioni a servizio del Piano esclusivamente attraverso aumenti di capitale, l'eventuale effetto diluitivo massimo non è, allo stato, determinabile, non essendo stati ancora individuati eventuali Ulteriori Beneficiari.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Si veda il paragrafo 3.3.

4.24 Tabella

Le informazioni di cui alla tabella allegata saranno di volta in volta aggiornate, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Le informazioni di cui alla Sezione 1, Quadro 1, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, nonché all'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, con riferimento ai piani di incentivazione in essere, sono disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.group.ferragamo.com.

ALLEGATO 1

Tabella predisposta in conformità alla Sezione 2, Quadro 2, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Piano Special Award								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Marco Gobbetti	Amministratore Delegato e Direttore Generale	[14 dicembre 2021]	[...]	[...]	[...]	[N/A]	[N.D.]	[Triennale per la prima tranche. Quinquennale per la seconda tranche]