

FERRAGAMO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA PROPOSTA AL PUNTO 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO, IN PARTE ORDINARIA, DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A., CONVOCATA IN UNICA CONVOCAZIONE, IN SEDE ORDINARIA E STRAORDINARIA, PER IL GIORNO 26 APRILE 2023

(redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato)

3. Approvazione, ai sensi dell'art. 114-bis del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF"), di un piano di incentivazione denominato "Piano Performance e Restricted Shares 2023 – 2025" riservato ad amministratori e/o dipendenti e/o collaboratori della Società e delle società del Gruppo Salvatore Ferragamo. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

il 2 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A. (la "**Società**"), su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di proporre alla successiva Assemblea dei Soci, convocata in un'unica convocazione per il giorno 26 aprile 2023, l'approvazione del piano di incentivazione denominato "*Performance e Restricted Shares 2023-2025*" (il "**Piano LTI**" o il "**Piano**"), che prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie (*stock grant*) (le "**Azioni**") a favore di taluni dipendenti e/o amministratori e/o collaboratori della Società e/o di altre società appartenenti al Gruppo Salvatore Ferragamo (il "**Gruppo**"), che verranno singolarmente individuati, per ciascuno dei tre cicli in cui si articola il Piano (il primo relativo al periodo di *vesting* 2023-2025, il secondo relativo al periodo di *vesting* 2024-2026 e il terzo relativo al periodo di *vesting* 2025-2027) ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine.

Nella presente relazione sono riportate le principali caratteristiche del Piano, al fine di consentire agli Azionisti di valutare la presente proposta deliberativa in conformità all'articolo 114-bis del decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato (il "**TUF**"), fermo restando che, per una completa informativa, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99, come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**") e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A, allegato alla presente relazione a costituirne parte integrante.

1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

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 per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. nell'edizione di gennaio 2020, rappresenta una forma di incentivazione di medio-lungo termine volta a motivare e trattenere (sino alla completa esecuzione del piano strategico presentato in data 10 maggio 2022, il "**Piano Strategico**") i soggetti investiti di funzioni rilevanti con riferimento all'attività svolta dalla Società e dal Gruppo allineando gli interessi di questi ultimi con quelli degli *stakeholders*, in una logica di sostenibilità e di creazione di valore nel medio-lungo termine.

2. I beneficiari del Piano

FERRAGAMO

Il Piano è riservato a selezionati dipendenti e/o amministratori e/o collaboratori della Società e/o di altre società appartenenti al Gruppo, considerati risorse chiave ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine, che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine (per ciascuno dei cicli del Piano), a proprio insindacabile giudizio (i “Beneficiari”).

3. Modalità di attuazione del Primo Ciclo del Piano (2023-2025)

Il Piano si articola in tre cicli. Il primo relativo al periodo di *vesting* 2023-2025, il secondo relativo al periodo di *vesting* 2024-2026 e il terzo relativo al periodo di *vesting* 2025-2027.

Ogni singolo ciclo del Piano LTI prevede:

- a) l’attribuzione gratuita ai Beneficiari di un certo numero di diritti iniziali (i “**Diritti Iniziali**”) a conseguire (ciascuno) la titolarità di n. 1 azione della Società (una “**Azione**”), subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di *performance*, nonché, complessivamente, di un eventuale ulteriore numero di diritti aggiuntivi allo scadere di ciascun periodo di *vesting*;
- b) la definizione, in fase di attribuzione dei Diritti Iniziali, degli indicatori di performance di ciascun ciclo;
- c) l’assegnazione delle Azioni ai Beneficiari, in funzione del livello degli indicatori di *performance* raggiunto e in relazione al raggiungimento degli obiettivi di *retention*, al termine di ciascun periodo di *vesting* e subordinatamente alla verifica dell’avveramento delle condizioni previste dal Piano.

La maturazione dei Diritti Iniziali - suddivisi in un ammontare pari al 75% degli stessi, legato al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di *performance* (i “**Diritti Performance**”), e nel residuo ammontare pari al 25% legato al raggiungimento di obiettivi di sola *retention* (i “**Diritti Retention**”) – e la corrispondente assegnazione delle Azioni saranno subordinate alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione:

- a) per quanto riguarda i Diritti Performance, del raggiungimento della condizione di permanenza del rapporto di lavoro subordinato e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il Beneficiario e la Società e/o altra società del Gruppo (il “**Rapporto**”) al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano e al livello di raggiungimento di uno o più indicatori di *performance* al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano; e
- b) per quanto riguarda i Diritti Retention, del raggiungimento della sola condizione di permanenza del Rapporto al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano.

Gli indicatori rilevanti per la maturazione dei Diritti Performance (gli “**Indicatori di Performance**”) per il primo Ciclo del Piano (2023-2025) sono suddivisi tra indicatori di performance economico-finanziaria (coerenti con il Piano Strategico) ed indicatori ESG (secondo quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e le best practice di mercato) e sono i seguenti:

- a) media crescita % *product net sales*, per tali intendendosi la somma delle vendite sul canale *retail* e *wholesale* (come riportate in bilancio) al netto di stanziamenti e resi (non sono, pertanto, incluse altre componenti di ricavo quali *royalties*, *hedging*, *rental income*, etc.);
- b) EBITDA cumulato nel triennio, per tale intendendosi il risultato operativo (come riportato in bilancio) al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle attività materiali ed immateriali e delle attività per diritto d’uso;

FERRAGAMO

- c) media ROIC nel triennio 2023-2025, per tale intendendosi il risultato netto del periodo (come risultante dal bilancio consolidato annuale del Gruppo Salvatore Ferragamo dell'anno di riferimento) diviso il capitale investito netto *adjusted* medio (quest'ultimo rappresentato dal capitale investito netto escludendo le attività per diritto d'uso e quelle classificate tra gli investimenti immobiliari);
- d) ESG, che rappresenta il livello di raggiungimento di obiettivi collegati alla sostenibilità ambientale e sociale delle attività del Gruppo. Tali obiettivi sono:
 - (i) metrica su climate: 100% energia rinnovabile in tutte le sedi aziendali nel mondo entro il 2029;
 - (ii) misurazione del Gender pay gap per i dipendenti della Società e delle controllate in Nord America, Corea e Cina;
 - (iii) certificazione Uni PdR 125/22 (i.e. certificazione sull'effettiva adozione del sistema di gestione per la parità di genere rispetto a 6 aree principali: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

Il numero di Diritti Iniziali (Diritti di Performance più Diritti di Retention) sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine sulla base di un indicatore pari ad un multiplo/percentuale del compenso fisso di ciascun Beneficiario e dividendo tale controvalore monetario per la media del prezzo ufficiale delle Azioni nei 30 giorni precedenti il 1° gennaio dell'anno di inizio di ciascun ciclo del Piano.

Successivamente al completamento del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI, a ciascuno dei Beneficiari sarà, inoltre, attribuito a titolo gratuito un ulteriore numero di diritti aggiuntivi calcolato in funzione dei Diritti Iniziali maturati e dell'ammontare cumulato dei dividendi per Azione distribuiti agli azionisti della Società nel periodo compreso fra il primo giorno del periodo di *vesting* e il giorno precedente la data di assegnazione delle Azioni (entrambi inclusi).

L'assegnazione delle Azioni è ulteriormente condizionata:

- a) alla permanenza (non in periodo di preavviso) del Rapporto; e
- b) all'assenza di violazioni di particolare gravità del Codice Etico del Gruppo che abbiano quale conseguenza la cessazione del rapporto di lavoro.

Le Azioni, nel numero corrispondente ai relativi diritti totali, saranno assegnate ai Beneficiari, tramite apposita comunicazione da parte della Società, non oltre il 30° (trentesimo) giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio sociale dell'ultimo anno di ciascun ciclo.

Per maggiori informazioni sulla struttura e sui termini e condizioni del Piano, si rinvia a quanto riportato nel Documento Informativo.

- 4. Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Divieto di trasferimento dei Diritti

FERRAGAMO

I Diritti Iniziali saranno attribuiti ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi, né essere assoggettati a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo (intendendosi per atto di trasferimento ogni e qualunque negozio con il quale si ottenga, direttamente o indirettamente, l'effetto di cedere a terzi i diritti, inclusi gli atti a titolo gratuito, le permutate e i conferimenti).

Qualsiasi tentata vendita, cessione, assoggettamento a vincoli o trasferimento effettuato in violazione del presente paragrafo, nonché l'effettuazione di operazioni di *hedging* sui diritti da parte dei Beneficiari prima dell'assegnazione delle Azioni dovrà considerarsi illegittima e priva di effetti nei confronti della Società e, comunque, comporterà automaticamente la perdita di ogni diritto connesso e/o relativo al Piano.

Impegni di lock-up

I Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione (previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine) tra coloro che riportano direttamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società e/o che abbiano la responsabilità di una c.d. "region", per il periodo in cui manterranno quel ruolo (o un ruolo comunque analogo, con riporto diretto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società) avranno l'obbligo di detenere continuativamente, fino alla fine del 2° anno di calendario successivo al termine di ciascun periodo di *vesting*, tutte le Azioni assegnate ai sensi del Piano.

Tali Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra.

I vincoli di cui al presente paragrafo permarranno anche in ipotesi di cessazione del Rapporto, per qualunque ragione intervenuta, ad eccezione solo di "good leaver", di morte o invalidità totale e permanente che comporti la cessazione del Rapporto.

Per maggiori informazioni sui vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni ai sensi del Piano, si rinvia a quanto riportato nel Documento Informativo.

5. Altre informazioni

Il Piano non riceve alcun sostegno 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.

* * *

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

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Salvatore Ferragamo S.p.A., esaminata la relazione del Consiglio di Amministrazione predisposta ai sensi dell'Articolo 125-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (il "TUF") e il documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del regolamento adottato con delibera della Consob n. 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti")

delibera

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, il piano denominato "Piano Performance e Restricted Shares 2023 - 2025" (il "Piano") a favore di dipendenti e/o amministratori e/o collaboratori della Società e/o di altre società appartenenti al Gruppo, i cui principali termini,*

FERRAGAMO

condizioni e modalità di attuazione sono illustrati nella relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e allegato alla relazione del Consiglio di Amministrazione;

- di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di:

- (i) individuare i beneficiari e determinare il numero di diritti da assegnare a ciascuno di essi;
- (ii) esercitare tutti i compiti e le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione dal Documento Informativo del Piano e assumere le relative determinazioni (tra cui i compiti e i poteri attribuiti al Consiglio rispetto alle procedure esistenti per la revisione del Piano di cui al Documento Informativo e al regolamento del Piano);
- (iii) apportare al Piano (e al relativo regolamento) le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano nonché garantire il costante rispetto della normativa (anche regolamentare) tempo per tempo applicabile, in caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: fusioni; scissioni; riduzioni del capitale anche per perdite mediante annullamento di azioni; riduzioni del valore nominale delle Azioni per perdite; aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura; distribuzione di dividendi straordinari agli azionisti; raggruppamento o frazionamento di Azioni; eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica della Società e/o del Gruppo, considerati di particolare rilevanza e/o attualmente non previsti dai piani manageriali, che comportino una significativa variazione del perimetro del Gruppo; mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo; fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del management; modifiche legislative o regolamentari o del Codice di Corporate Governance; o altri eventi suscettibili di influire sui diritti, sulle Azioni, sul Gruppo e/o sul Piano); in tali casi il Consiglio di Amministrazione potrà modificare, integrandoli o diminuendoli, tra l'altro, in via esemplificativa e non tassativa: (A) la definizione e/o il numero massimo e/o le caratteristiche dei diritti attribuiti ai beneficiari del Piano e/o delle Azioni oggetto del Piano, tenuto conto del numero di Azioni proprie della Società di volta in volta esistenti e/o del numero di nuove Azioni ordinarie della Società rivenienti da aumenti di capitale eventualmente deliberati al servizio del Piano e/o di eventuali ulteriori piani di incentivazione e dei diritti già attribuiti ai sensi del Piano e/o di eventuali ulteriori piani di incentivazione, anche su base azionaria; (B) le condizioni di assegnazione delle Azioni; nonché (C) gli indicatori di performance;
- (iv) in caso di (A) promozione di un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio ovvero di delisting, procedere all'accelerazione del Piano, con assegnazione (anche attraverso il relativo controvalore monetario) di tutte (o parte) delle Azioni (eventualmente riproporzionate ratione temporis sulla base della porzione del periodo di vesting già trascorsa e/o del livello di raggiungimento degli indicatori di performance al momento dell'accelerazione), anticipatamente rispetto ai termini di cui al regolamento del Piano ed, eventualmente, anche a prescindere dall'avveramento di tutte o parte delle condizioni previste dal regolamento del Piano medesimo; in caso di (B) perfezionamento (anche all'esito

FERRAGAMO

di un'operazione di cui al punto (A) che precede) di un'operazione di change of control (per tale intendendosi esclusivamente un'operazione in cui un soggetto terzo diverso dall'attuale azionista di riferimento acquisisca il controllo di diritto della Società), assegnare ai Beneficiari, con eliminazione del periodo di lock-up (anche attraverso la corresponsione del relativo controvalore monetario) le Azioni in via anticipata rispetto ai termini del regolamento del Piano e a prescindere dall'avveramento delle condizioni ivi previste; e

(v) compiere qualsiasi atto necessario e/o opportuno per finalizzare ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano e dare concreta attuazione al Piano, ivi incluso l'adempimento dei relativi obblighi informativi nei confronti di Consob e del mercato, nonché, in generale, dare esecuzione alle presenti delibere.”

Firenze, 16 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Leonardo Ferragamo

Allegato: Documento informativo relativo al Primo Ciclo (2023-2025) del Piano Performance e Restricted Shares 2023 – 2025.

FERRAGAMO

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

RELATIVO

AL PRIMO CICLO (2023-2025)

DEL PIANO DI STOCK GRANT DENOMINATO

PIANO PERFORMANCE E RESTRICTED SHARES 2023-2025

approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società
in data 2 marzo 2023

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.	12
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	12
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano	13
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.....	13
3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	13
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.....	13
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.....	13
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	13
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani	15
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.....	15
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.....	15
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	15
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.....	15
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.....	15
4 CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	16

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).....	16
4.2	Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	16
4.3	Termine del piano	16
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.....	16
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	16
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.....	16
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.....	17
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	17
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani	18
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	18
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile.....	19
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.....	19
4.13	Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.....	19
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	19
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.....	19
4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.....	19
4.17	Scadenza delle opzioni	19
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).....	19
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 (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)	19
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	20
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	20
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	20
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.)	20
4.24	Tabella	20

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 primo ciclo (2023-2025) del piano LTI di *stock grant* di Salvatore Ferragamo S.p.A. (“**Salvatore Ferragamo**” o la “**Società**”) denominato Piano Performance e Restricted Shares 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 marzo 2023 (il “**Piano LTI**” o il “**Piano**”) e sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei soci convocata in unica convocazione per il giorno 26 aprile 2023.

Il Piano si articola in tre cicli (il primo relativo al periodo di *vesting* 2023-2025, il secondo relativo al periodo di *vesting* 2024-2026 e il terzo relativo al periodo di *vesting* 2025-2027) e prevede, per ciascun ciclo, l’assegnazione, ai termini e alle condizioni di seguito indicati, di Azioni della Società a favore di taluni dipendenti e/o amministratori e/o collaboratori della Società e/o di altre società appartenenti al Gruppo Salvatore Ferragamo (il “**Gruppo**”), che verranno singolarmente individuati (per ciascuno dei cicli del Piano LTI) ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, tra i dipendenti e/o amministratori e/o collaboratori della Società e del Gruppo considerati risorse chiave (e, dunque, da trattenere in un’ottica di *retention*) ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine (i “**Beneficiari**”).

Il Piano è, dunque, volto a rafforzare l’allineamento di interessi tra il *management* e tutti gli *stakeholder* del Gruppo, favorendone in particolare motivazione e fidelizzazione alla Società e al Gruppo.

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 a dirigenti con responsabilità strategiche della Società ovvero ad amministratori di società Controllate.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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 Teleborsa S.r.l., all’indirizzo *internet* www.emarketstorage.com e sul sito *internet* della Società all’indirizzo www.group.ferragamo.com, sezione *Governance* – Assemblea degli Azionisti 2023 nonché *Corporate Governance* – Remunerazioni.

DEFINIZIONI

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

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.
Beneficiari	I dipendenti e/o gli amministratori e/o i collaboratori della Società e/o di altre società appartenenti al Gruppo, che verranno singolarmente individuati (per ciascuno dei cicli del Piano) ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, tra i dipendenti e/o amministratori e/o collaboratori della Società e del Gruppo considerati risorse chiave (e, dunque, da trattenere in un'ottica di <i>retention</i>) ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine.
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.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale <i>pro tempore</i> della Società.
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 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> 24 marzo 2023.
Data di Approvazione	La data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.
Diritti	I diritti attribuiti gratuitamente al Beneficiario, che al termine del Periodo di Vesting e avverate le condizioni previste dal Piano, gli/le permetteranno, per ciascun Ciclo del Piano, di ricevere Azioni della Società.

Diritti Aggiuntivi	I Diritti che potranno essere attribuiti a ciascun Beneficiario al termine del Periodo di Vesting di ciascun Ciclo del Piano, secondo i criteri di cui al Paragrafo 2.3.
Diritti Iniziali	I Diritti che saranno attribuiti a ciascun Beneficiario per ciascun ciclo in cui si articola il Piano in un numero <i>target</i> e un numero massimo determinati dal Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto al Paragrafo 2.3.
Diritti Performance	I Diritti che potranno essere attribuiti a ciascun Beneficiario in relazione al raggiungimento di obiettivi di <i>retention</i> e di <i>performance</i> , secondo quanto previsto al Paragrafo 2.2.
Diritti Retention	I Diritti che potranno essere attribuiti a ciascun Beneficiario in relazione al raggiungimento di obiettivi di sola <i>retention</i> , secondo quanto previsto al Paragrafo 2.2.
Documento Informativo	Il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'114-bis del TUF e dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.
Gruppo	La capogruppo Salvatore Ferragamo e le Controllate.
Periodo di Vesting	Il periodo di 36 mesi decorrente dal 1° gennaio di ciascun ciclo (per il primo ciclo: 1° gennaio 2023), decorso il quale, una volta verificato il rispetto delle condizioni di cui al Piano, le Azioni saranno attribuite ai Beneficiari.
Piano LTI ovvero Piano	Il Piano LTI di <i>stock grant</i> (articolato sul tre cicli: il primo relativo al periodo di <i>vesting</i> 2023-2025, il secondo relativo al periodo di <i>vesting</i> 2024-2026 e il terzo relativo al periodo di <i>vesting</i> 2025-2027) la cui adozione, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 26 aprile 2023.
Politica di Remunerazione	La politica di remunerazione di Salvatore Ferragamo di tempo in tempo vigente.
Rapporto	Il rapporto di amministrazione e/o di lavoro e/o collaborazione in essere fra ciascun Beneficiario e la Società ovvero una Controllata, a seconda del caso.
Regolamento del Piano	Il regolamento che disciplina i termini e le condizioni del Piano elaborato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previo parere favorevole del Collegio Sindacale.
Regolamento Emittenti	Il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.
TUF	Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58.

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*

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, individuerà (per ciascuno dei cicli in cui si articola il Piano) i Beneficiari, a proprio insindacabile giudizio, tra i dipendenti e/o gli amministratori e/o i collaboratori della Società e/o di altre società appartenenti al Gruppo considerati risorse chiave (e, dunque, da trattenere in un'ottica di *retention*) ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine.

Le altre informazioni previste dal paragrafo 1.1 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*

Le altre informazioni previste dal paragrafo 1.2 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*

Le altre informazioni previste dal paragrafo 1.3 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*

Le altre informazioni previste dal paragrafo 1.4 dello Schema 7 dell'Allegato 3° 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, nell'ambito del complessivo pacchetto retributivo dei Beneficiari, l'allineamento di interessi dei Beneficiari con tutti gli *stakeholder* del Gruppo, favorendone in particolare motivazione e fidelizzazione (in un'ottica di *retention*) alla Società e al Gruppo, in una logica di sostenibilità e di creazione di valore nel medio-lungo termine.

In considerazione e ai fini del perseguimento di tale obiettivo, 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 perseguiti con il Piano.

Il Piano è coerente altresì con la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023, sottoposta ad approvazione dell'Assemblea convocata in un'unica convocazione per il giorno 26 aprile 2023.

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

Il Piano si articola in tre cicli: il primo relativo al periodo di *vesting* 2023-2025, il secondo relativo al periodo di *vesting* 2024-2026 e il terzo relativo al periodo di *vesting* 2025-2027.

Ogni singolo ciclo del Piano LTI prevede:

- a) l'attribuzione ai Beneficiari di un certo numero di Diritti Iniziali a conseguire (ciascuno) la titolarità di n. 1 Azione della Società, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di *performance*, nonché, complessivamente, di un eventuale ulteriore numero di Diritti Aggiuntivi allo scadere di ciascun periodo di *vesting*, (secondo quanto previsto *infra*);
- b) la definizione, in fase di attribuzione dei Diritti Iniziali, degli indicatori di *performance* di ciascun ciclo;
- c) l'assegnazione delle Azioni ai Beneficiari, in funzione del livello degli indicatori di *performance* raggiunto e in relazione al raggiungimento degli obiettivi di *retention*, al termine di ciascun periodo di *vesting* e subordinatamente alla verifica dell'avveramento delle condizioni previste dal Piano.

I Diritti Iniziali saranno suddivisi in un ammontare pari al 75% (*settantacinque per cento*) degli stessi, legato al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di *performance* (i "**Diritti Performance**"), e nel residuo ammontare pari al 25% (*venticinque per cento*) legato al raggiungimento di obiettivi di sola *retention* (i "**Diritti Retention**").

I Diritti Performance potranno maturare secondo una curva di incentivazione (indipendente) compresa tra il 50% e il 150%. I Diritti Retention potranno maturare in misura fissa pari al 25% dei Diritti Iniziali.

La maturazione dei Diritti Iniziali e la corrispondente assegnazione delle Azioni sarà subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione:

- a) per quanto riguarda i Diritti Performance, del raggiungimento della condizione di permanenza (non in periodo di preavviso) del Rapporto al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano (fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.8 che segue) e al livello di raggiungimento di uno o più indicatori di *performance* al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano; e
- b) per quanto riguarda i Diritti Retention, del raggiungimento della sola condizione di permanenza (non in periodo di preavviso) del Rapporto al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano (fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.8 che segue).

Per il Primo Ciclo del Piano, gli indicatori rilevanti per la maturazione dei Diritti Performance sono suddivisi tra indicatori di *performance* finanziaria (coerenti con il piano strategico presentato al mercato il 10 maggio 2022) ed indicatori ESG (secondo quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e le best practice di mercato) e sono i seguenti:

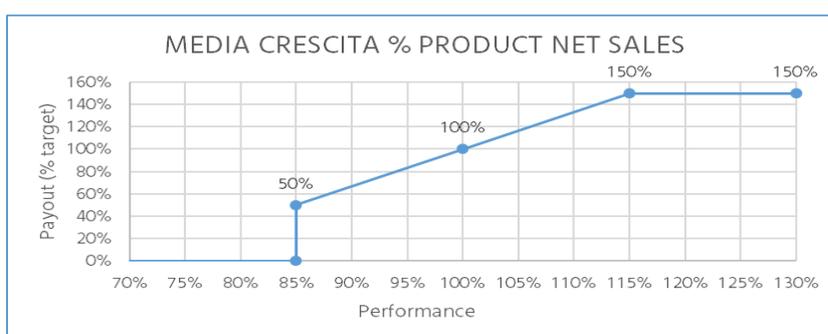
INDICATORE	DEFINIZIONE	PESO
MEDIA CRESCITA % PRODUCT NET SALES	Media della crescita in % ai Product Net Sales, per tali intendendosi la somma delle vendite sul canale <i>retail</i> e <i>wholesale</i> (come riportate in bilancio) al netto di stanziamenti e resi (non sono, pertanto, incluse altre componenti di ricavo quali <i>royalties</i> , <i>hedging</i> , <i>rental income</i> , etc.).	30%
EBITDA CUMULATO NEL TRIENNIO	Il risultato operativo (come riportato in bilancio) al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle attività materiali ed immateriali e delle attività per diritto d'uso.	30%
MEDIA ARITMETICA DEL ROIC NEL TRIENNIO	Il ROIC di ogni singolo esercizio è il risultato netto del periodo (come risultante dal bilancio consolidato annuale del Gruppo dell'anno di riferimento) diviso il capitale investito netto <i>adjusted</i> medio	20%

	(quest'ultimo rappresentato dal capitale investito netto escludendo le attività per diritto d'uso e quelle classificate tra gli investimenti immobiliari)	
ESG	Metrica su <i>climate</i> : 100% energia rinnovabile in tutte le sedi aziendali nel mondo entro il 2029	10%
	Misurazione del <i>Gender pay gap</i> per i dipendenti di Salvatore Ferragamo S.p.A. e delle controllate in Nord America, Corea e Cina	5%
	Certificazione Uni PdR 125/22 (i.e. certificazione sull'effettiva adozione del sistema di gestione per la parità di genere rispetto a 6 aree principali: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro) per Salvatore Ferragamo S.p.A.	5%

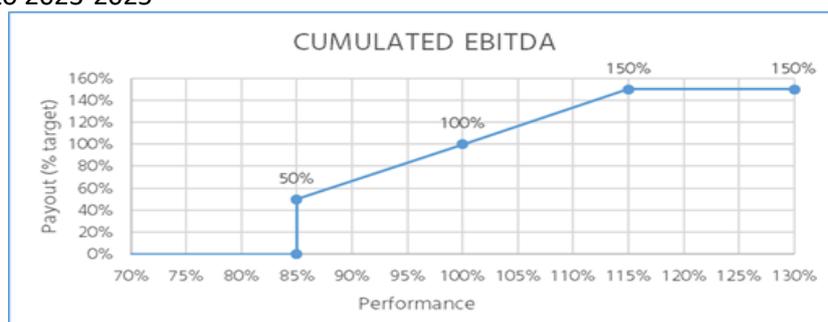
Per ciascuno degli indicatori di *performance* è prevista una curva di incentivazione che collega il numero dei Diritti Performance maturabili in funzione del livello dell'indicatore di *performance* raggiunto. I Diritti Performance matureranno in funzione del livello di raggiungimento, al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano, dei relativi indicatori di *performance*.

Per il Primo Ciclo, ciascun indicatore di *performance* sarà rilevante ai fini del calcolo del numero dei Diritti Performance maturati secondo quanto indicato nelle seguenti tabelle, riparametrando il risultato al peso del relativo indicatore, e prevedendo in particolare che, in corrispondenza di certi livelli di *performance*, maturino solamente una parte dei Diritti Performance (i.e. il numero *target*), mentre, per *performance* eccedenti taluni livelli, maturino la totalità dei Diritti Performance (i.e. numero massimo), nella quota parte legata a ciascun indicatore di *performance*:

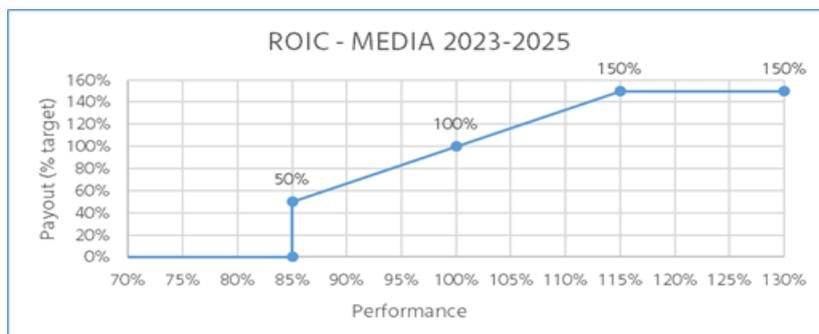
a) Media Crescita % Product Net Sales 2023-2025



b) EBITDA cumulato 2023-2025

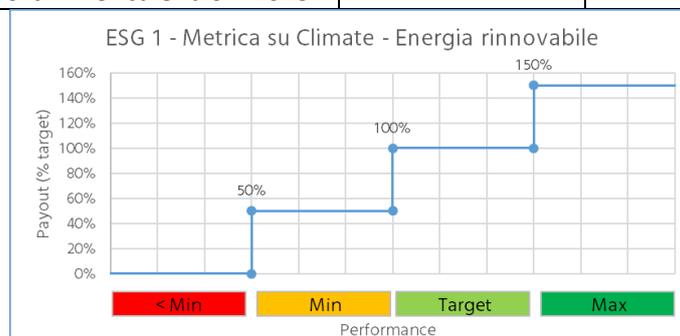


c) Media ROIC nel triennio 2023-2025



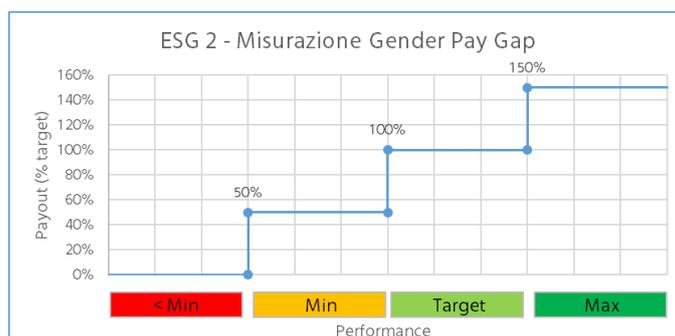
d) Indicatore ESG (metrica su *climate*):

Obiettivo	Livello	Pay-out
<100% energia rinnovabile in Italia entro il 2025	< Minimo	0%
100% energia rinnovabile in Italia entro il 2025	Minimo	50%
100% energia rinnovabile in Europa entro il 2025	Target	100%
100% energia rinnovabile in Italia, Europa e Nord America entro il 2025	Massimo	150%



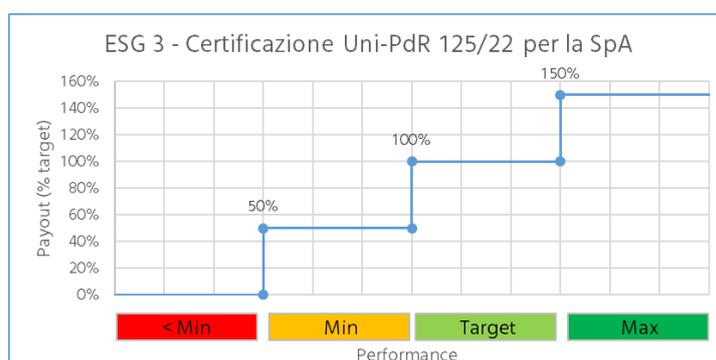
e) Indicatore ESG (*gender pay gap*)

Obiettivo	Livello	Pay-out
Misurazione non effettuata per nessuna <i>region</i>	< Minimo	0%
Misurazione effettuata per Salvatore Ferragamo S.p.A.	Minimo	50%
Misurazione effettuata per Salvatore Ferragamo S.p.A. e Nord America	Target	100%
Misurazione effettuata per Salvatore Ferragamo S.p.A., Nord America, Cina e Corea	Massimo	150%



f) Indicatore ESG (certificazione Uni-PdR 125/22)

Obiettivo	Livello	Pay-out
Punteggio della certificazione < 60%	< Minimo	0%
60% ≤ Punteggio della certificazione ≤ 80%	Minimo	50%
80% < Punteggio della certificazione ≤ 90%	Target	100%
Punteggio della certificazione > 90%	Massimo	150%



Successivamente al completamento del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI, a ciascuno dei Beneficiari sarà, inoltre, attribuito a titolo gratuito un ulteriore numero di diritti aggiuntivi (“**Diritti Aggiuntivi**”) calcolato in funzione dei Diritti Iniziali maturati e dell’ammontare cumulato dei dividendi per Azione distribuiti agli azionisti della Società nel periodo compreso fra il primo giorno del periodo di *vesting* e il giorno precedente la data di assegnazione delle Azioni (entrambi inclusi) (i “**Dividendi Distribuiti**”), in applicazione della seguente formula:

$$\text{Diritti Aggiuntivi} = \frac{\text{Numero Diritti Iniziali maturati} * \text{Dividendi Distribuiti}}{\text{Prezzo ufficiale medio di chiusura delle Azioni nel mese di dicembre 2025 (per il Primo Ciclo), 2026 (per il Secondo Ciclo) e 2027 (per il Terzo Ciclo)}}$$

Le Azioni, nel numero corrispondente ai relativi diritti totali, saranno assegnate ai Beneficiari, tramite apposita comunicazione da parte della Società, non oltre il 30° (*trentesimo*) giorno di calendario successivo

alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio sociale dell'ultimo anno di ciascun ciclo.

L'assegnazione delle Azioni sarà effettuata per il tramite di un intermediario autorizzato appositamente incaricato dalla Società, il quale potrà ricevere istruzioni da parte del Beneficiario di:

- a) vendere immediatamente sul mercato un numero di Azioni sino ad un massimo corrispondente all'importo minimo sufficiente a soddisfare gli obblighi di sostituto d'imposta che la Società ha nei confronti del Beneficiario e versare il prezzo incassato per la cessione delle Azioni di cui al punto che precede direttamente alla Società affinché possa far fronte ai propri obblighi di sostituto d'imposta (il "**Sell to Cover**");
- b) mantenere in deposito le rimanenti Azioni su un conto titoli intestato al Beneficiario fino alla scadenza del periodo di lock-up di cui *infra*; e
- c) trasferire su un diverso conto titoli intestato al Beneficiario, o vendere sul mercato (a richiesta del Beneficiario), le Azioni (in tutto o in parte), purché successivamente alla scadenza del periodo di lock-up di cui *infra*.

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 numero di Diritti Iniziali sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, sulla base di un indicatore pari ad un multiplo/percentuale del compenso fisso di ciascun Beneficiario e dividendo tale controvalore monetario per la media del prezzo ufficiale delle Azioni nei 30 giorni precedenti il 1° gennaio dell'anno di inizio di ciascun ciclo del Piano (e, così, a mero titolo esemplificativo, per il Primo Ciclo, il 1° gennaio 2023).

La maturazione dei Diritti Iniziali e la corrispondente assegnazione delle Azioni è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento della condizione di permanenza del Rapporto al termine del periodo di vesting di ciascun ciclo del Piano e/o al livello di uno o più indicatori di performance al termine del periodo di vesting di ciascun ciclo del Piano, secondo quanto indicato al precedente paragrafo 2.2.

Successivamente al completamento del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano, a ciascuno dei Beneficiari sarà attribuito a titolo gratuito un ulteriore numero di Diritti Aggiuntivi calcolato in funzione dei Diritti Iniziali maturati e dei Dividendi Distribuiti, in applicazione della formula di cui al precedente paragrafo 2.2.

Con l'obiettivo prioritario di garantire un allineamento di interessi con gli azionisti, in un'ottica di creazione di valore e di garantire la retention delle figure chiave nel medio-lungo periodo, la parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva, contribuendo a definire un *pay-mix* competitivo adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi del Gruppo.

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*

L'Assemblea convocata, in unica convocazione, per il giorno 26 aprile 2023 sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano, l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, di ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano, da esercitare nel rispetto dei termini stabiliti dall'Assemblea.

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, con facoltà di subdelega a terzi (ivi incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale o il Comitato Remunerazioni e Nomine) nei limiti previsti dalla normativa pro tempore vigente e tenuto conto dei poteri delegati dall'Assemblea (per i quali si veda il Paragrafo 3.1 che precede).

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

In caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: fusioni; scissioni; riduzioni del capitale anche per perdite mediante annullamento di azioni; riduzioni del valore nominale delle Azioni per perdite; aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura; distribuzione di dividendi straordinari agli azionisti; raggruppamento o frazionamento di Azioni; eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica della Società e/o del Gruppo, considerati di particolare rilevanza e/o attualmente non previsti dai piani manageriali, che comportino una significativa variazione del perimetro del Gruppo; mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo; fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del management; modifiche legislative o regolamentari; o altri eventi suscettibili di influire sui diritti, sulle Azioni, sul Gruppo e/o sul Piano), il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano nonché garantire il costante rispetto della normativa (anche regolamentare) tempo per tempo applicabile, nello spirito di conservare convergenza fra gli interessi dei Beneficiari e gli interessi degli azionisti e nel comune intento di creare valore sostenibile anche in considerazione degli interessi degli altri stakeholder. In tali casi il Consiglio di Amministrazione potrà modificare, integrandoli o diminuendoli, tra l'altro, in via esemplificativa e non tassativa:

- a) la definizione e/o il numero massimo e/o le caratteristiche dei diritti attribuiti ai Beneficiari e/o delle Azioni oggetto del Piano, tenuto conto del numero di Azioni proprie della Società di volta in volta esistenti e/o del numero di nuove Azioni ordinarie della Società rivenienti da aumenti di capitale eventualmente deliberati al servizio del Piano e/o di eventuali ulteriori piani di incentivazione e dei diritti già attribuiti ai sensi del Piano e/o di eventuali ulteriori piani di incentivazione, anche su base azionaria;
- b) le condizioni di assegnazione delle Azioni; nonché
- c) gli indicatori di performance.

In caso, poi:

- a) di promozione di un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio ovvero di delisting, il Consiglio di Amministrazione avrà il potere di procedere (autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea) all'accelerazione del Piano, con assegnazione (anche attraverso il relativo controvalore monetario) di tutte (o parte) delle Azioni (eventualmente riproporzionate *ratione temporis* sulla base della porzione del periodo di vesting già trascorsa e/o del livello di raggiungimento degli indicatori di performance al momento dell'accelerazione), anticipatamente rispetto ai termini del Piano ed, eventualmente, anche a prescindere dall'avveramento di tutta o parte delle condizioni previste dal Piano medesimo, nello spirito di conservare convergenza fra gli interessi dei Beneficiari e gli interessi degli azionisti e nel comune intento di creare valore sostenibile anche in considerazione degli interessi degli altri stakeholders;
- b) di perfezionamento (anche all'esito di un'operazione di cui alla lettera a) che precede) di un'operazione di *change of control* (per tale intendendosi esclusivamente un'operazione in cui un soggetto terzo diverso dall'attuale azionista di riferimento acquisisca il controllo di diritto della Società), i Beneficiari avranno diritto all'assegnazione, con eliminazione del vincolo di lock-up, (anche attraverso la corresponsione del relativo controvalore monetario) delle Azioni in via anticipata rispetto ai termini del presente Regolamento e a prescindere dall'avveramento delle condizioni ivi previste; le stesse saranno, in particolare, riproporzionate *ratione temporis* sulla base della porzione del periodo di vesting già trascorsa e rispetto al loro valore a "target".

Il Consiglio di Amministrazione avrà, altresì, la facoltà di sospendere temporaneamente ovvero annullare, ovvero ancora modificare le condizioni del Piano LTI (autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea):

- a) in caso di circostanze eccezionali e/o straordinarie che possano compromettere gli interessi a lungo termine della Società o la sostenibilità complessiva del Gruppo;
- b) in ipotesi di effettivo e significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo, accertato dal Consiglio di Amministrazione;
- c) qualora, a seguito dell'entrata in vigore di normativa primaria e/o secondaria (anche previdenziale e fiscale) e/o a seguito dell'emissione di chiarimenti interpretativi ufficiali e/o a seguito di variazioni delle interpretazioni correnti relative alle norme applicabili, l'attuazione del Piano LTI possa comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società non previsti alla Data di Approvazione.

Le decisioni del Consiglio di Amministrazione di cui ai precedenti paragrafi saranno vincolanti per i Beneficiari, senza necessità di alcuna ulteriore accettazione da parte degli stessi. In tali casi non sorgerà a carico della Società alcuna responsabilità per danni, indennizzi o a qualunque altro titolo nei confronti dei Beneficiari e nessuno dei Beneficiari avrà nulla a pretendere dalla Società in relazione ai diritti, anche se già attribuiti, e alle Azioni non ancora assegnate.

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.

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. Il Comitato Remunerazioni e Nomine è stato coinvolto nelle varie fasi di predisposizione del Piano. Tra i Beneficiari del Piano potrebbero esserci anche amministratori della Società, pertanto, le delibere di attuazione del Piano saranno adottate nel rispetto degli articoli 2389 e 2391 del codice civile in quanto applicabili.

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 Remunerazioni e Nomine, nella seduta del 24 febbraio 2023, 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 2 marzo 2023, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine 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 dei Diritti Iniziali e l'attribuzione delle Azioni è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'avveramento delle condizioni di cui al Paragrafo 2.2. al termine del periodo di vesting di ciascun ciclo, sentito per quanto di competenza il Comitato Remunerazioni e Nomine. L'Assemblea chiamata a deliberare in merito, tra le altre cose, all'approvazione del Piano è prevista per il 26 aprile 2023.

A valle dell'approvazione assembleare del Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà (sempre su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previo parere favorevole del Collegio Sindacale) all'assunzione delle delibere rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano.

Le date delle decisioni assunte da parte del Consiglio di Amministrazione in merito all'assegnazione delle Azioni verranno comunicate con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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 24 febbraio 2023 (i.e., alla data in cui il Comitato Remunerazioni e Nomine ha approvato la proposta di Piano) è pari a euro 17,58.

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 2 marzo 2023 (i.e., alla Data di Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione) è pari a euro 18,45.

Le informazioni non disponibili alla data del presente documento saranno fornite ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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 l'attribuzione gratuita di un numero di Azioni da determinarsi sulla base di un controvalore monetario, come illustrato ai Paragrafi 2.2 e 2.3 che precedono. Ogni diritto corrisponde a n. 1 (una) Azione.

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

Il Piano si articola in tre cicli triennali (il primo relativo al periodo di *vesting* 2023-2025, il secondo relativo al periodo di *vesting* 2024-2026 e il terzo relativo al periodo di *vesting* 2025-2027).

4.3 Termine del piano

In considerazione di quanto illustrato al Paragrafo 4.2 che precede, il Periodo di *Vesting* del Primo Ciclo del Piano terminerà il 31 dicembre 2025, fermi i due ulteriori anni di *lock-up* a decorrere dalla scadenza del periodo di *vesting* per i Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione tra coloro che riportano direttamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società e/o che abbiano la responsabilità di una c.d. "region", per il periodo in cui manterranno quel ruolo (o un ruolo comunque analogo, con riporto diretto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società).

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

Alla Data del Documento Informativo, non essendo ancora stati individuati i 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

I Diritti Iniziali e i Diritti Aggiuntivi saranno attribuiti ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi, né essere assoggettati a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a

qualsiasi titolo, intendendosi per atto di trasferimento ogni e qualunque negozio con il quale si ottenga, direttamente o indirettamente, l'effetto di cedere a terzi i diritti, inclusi gli atti a titolo gratuito, le permutate e i conferimenti. Qualsiasi tentata vendita, cessione, assoggettamento a vincoli o trasferimento effettuato in violazione del presente paragrafo, nonché l'effettuazione di operazioni di hedging sui diritti da parte dei Beneficiari prima dell'assegnazione delle Azioni dovrà considerarsi illegittima e priva di effetti nei confronti della Società e, comunque, comporterà automaticamente la perdita di ogni diritto connesso e/o relativo al Piano LTI.

I Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione (previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine) tra coloro che riportano direttamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società e/o che abbiano la responsabilità di una c.d. "region", per il periodo in cui manterranno quel ruolo (o un ruolo comunque analogo, con riporto diretto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società) avranno l'obbligo di detenere continuativamente, fino alla fine del 2° (secondo) anno di calendario successivo al termine di ciascun periodo di *vesting*, tutte le Azioni assegnate ai sensi del Piano (fermo restando, ovviamente, il meccanismo di Sell to Cover e fermo quanto previsto nel Paragrafo 4.8 nelle ipotesi di "good leaver").

Tali Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, od oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra.

I vincoli di cui sopra permarranno anche in ipotesi di cessazione del Rapporto, per qualunque ragione intervenuta, ad eccezione solo di morte o invalidità totale e permanente che comporti la cessazione del Rapporto.

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

Si veda il precedente Paragrafo 4.6.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

L'assegnazione delle Azioni è condizionata:

a) alla permanenza (non in periodo di preavviso) del rapporto di lavoro subordinato e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il Beneficiario e la Società e/o altra società del Gruppo (il "**Rapporto**") al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano; e

b) al rispetto del Codice Etico del Gruppo;

secondo quanto meglio specificato *infra*, salva diversa decisione da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine.

In caso di cessazione del Rapporto (ovvero di comunicazione del recesso dal Rapporto) in data precedente a quella di cui al paragrafo a) che precede a seguito di:

a) licenziamento, revoca o mancato rinnovo da parte della Società e/o di altra società del Gruppo per giusta causa (da intendersi come per legge), ovvero giustificato da motivi di carattere soggettivo ai sensi di legge o del contratto collettivo di categoria; o

b) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario;

c) violazioni di particolare gravità del Codice Etico del Gruppo (che abbiano quale conseguenza la cessazione del Rapporto);

il Beneficiario perderà definitivamente il diritto all'assegnazione delle Azioni.

In tutti i casi di cessazione del Rapporto (ovvero di comunicazione del recesso dal Rapporto) diversi da quelli di cui sopra:

- a) se la data della cessazione o della relativa comunicazione intervenisse durante il primo anno del periodo di vesting, il Beneficiario perderà definitivamente tutti i Diritti Iniziali del relativo ciclo del Piano LTI, con conseguente cessazione della qualifica di Beneficiario;
- b) se la data della cessazione o della relativa comunicazione intervenisse successivamente al primo anno del periodo di vesting, il Beneficiario (salva, ovviamente, diversa decisione da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine) conserverà il diritto all'assegnazione delle Azioni secondo un criterio pro-rata temporis; in tal caso, l'assegnazione delle Azioni al Beneficiario (o ai suoi eredi) avverrà nei normali termini (senza applicazione, in tale specifico caso, dell'impegno di lock-up di cui al paragrafo 4.6) e sarà dunque soggetta anche al conseguimento degli indicatori di performance.

Il diritto dei Beneficiari all'assegnazione delle Azioni resterà sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare (ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 300/70), o, se precedente, dall'avvio di una misura di sospensione cautelare, e sino al momento della ricezione della comunicazione con cui sia stata irrogata la relativa sanzione ovvero della comunicazione da parte della Società di non voler procedere all'irrogazione di alcuna sanzione o di voler porre termine alla misura di sospensione cautelare.

Resta inteso che, in caso di trasferimento del Rapporto dalla Società ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, i diritti attribuitogli dal Piano.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato in altri Paragrafi del presente Documento Informativo (tra cui il precedente Paragrafo 3.3), 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, in linea con le previsioni del Codice di Corporate Governance, fermo restando quanto di tempo in tempo previsto dalle politiche di remunerazione della Società, qualora emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stato verificato il raggiungimento degli indicatori di *performance* cui è condizionata l'assegnazione delle Azioni erano manifestamente errati, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, si riserva di ottenere dal Beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca dei diritti e/o la restituzione delle Azioni nella titolarità del Beneficiario, incluse le Azioni su cui gravasse l'impegno di *lock-up*, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto da quest'ultimo vantato al riguardo.

L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere:

- a) un errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un indicatore di *performance* che in assenza dell'errore materiale non sarebbe stato raggiunto;
- b) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli indicatori di *performance* o comunque dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'assegnazione delle Azioni;
- c) il raggiungimento degli indicatori di *performance* mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di esercitare il diritto di clawback anche nei confronti dei soggetti che risultino responsabili, con dolo o colpa grave, di violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico (qualora ciò comporti la cessazione del Rapporto) anche laddove tali comportamenti non abbiano avuto direttamente impatto sul raggiungimento degli indicatori di *performance* e sull'assegnazione delle Azioni.

Il Consiglio di Amministrazione deciderà a proprio insindacabile giudizio se ed in quale misura esercitare il diritto di clawback, che potrà essere esercitato entro e non oltre 3 (*tre*) anni dalla assegnazione delle Azioni.

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 in quanto le stesse saranno assegnate a titolo gratuito.

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 ai Paragrafi 2.2 e 4.4. L'onere atteso per la Società non è allo stato determinabile, dipendendo lo stesso dal numero dei Beneficiari individuati, dal numero di Azioni assegnate a ciascun Beneficiario e dal valore di mercato delle Azioni.

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

Visto l'utilizzo di Azioni proprie, non sono previsti effetti diluitivi sul capitale.

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 (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

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 che precede.

4.24 Tabella

Le informazioni di cui alla tabella in conformità alla Sezione 2, Quadro 2, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti 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 <https://group.ferragamo.com/it/governance/assemblea-degli-azionisti/2023>.