

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

AI SENSI DELL'ART. 123-*TER* DEL TUF APPROVATA DAL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ IN DATA 11 MARZO 2026



FERRAGAMO

INDICE

Lettera della Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine	4
EXECUTIVE SUMMARY	7
1 Legame tra strategia, sostenibilità e remunerazione	7
2 Le persone di Ferragamo e la politica retributiva	9
3 Diversity, equity, inclusion & belonging – DEI&B	10
Quadro di sintesi dei principali elementi retributivi della politica 2026	13
1. Premessa	20
2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa corretta attuazione	22
3. Comitato Remunerazioni e Nomine	22
4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base	24
5. Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione e descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica delle Remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea	27
6. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione degli Amministratori, dell'organo di controllo e dei Dirigenti Strategici	28
6.1 Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione	29
6.2 Vice Presidente	29
6.3 Consigliere Delegato - Chief Product Officer	30
6.4 Consigliere Delegato – Head of Support Functions	31
6.5 Amministratori non esecutivi	32
6.6 Collegio Sindacale	32
6.7 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari	33
7. Remunerazione variabile, descrizione dei piani di incentivazione e clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>	35
7.1 Piano di incentivazione di breve periodo - Short Term Incentive (STI Plan)	36
7.2 Piano LTI di Performance & Restricted Shares 2026-2028 – 1° ciclo 2026-2028	40
8. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	44
9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	44
10. Deroghe alla Politica di Remunerazione	46

SEZIONE II – DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI	47
PRIMA PARTE	48
1. COMPENSI FISSI E VARIABILI	49
1.1 Amministratori	49
1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione	49
1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale sino alla data di cessazione del rapporto	50
1.4 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	51
1.5 Head of Support Functions	52
1.6 Chief Product Officer	53
1.7 Sindaci	55
1.8 Dirigenti Strategici	55
2. ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025	57
3. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL 2025	58
4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	58
5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ E DELLA REMUNERAZIONE ANNUA LORDA MEDIA DEI DIPENDENTI	58
SECONDA PARTE	60
TABELLA 1: COMPENSI EROGATI E/O MATURATI IN FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	61
TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	68
PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	75
PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI STRATEGICI	76
GLOSSARIO	77

Lettera della Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine



Cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, ho il piacere di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2026. Questo documento è redatto ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, in conformità con i principi della direttiva UE 2017/828 – SHRD II.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha affrontato sfide significative, caratterizzate da una contrazione dei ricavi e da un mercato complesso. Nonostante le difficoltà, il canale Direct-to-Consumer ha dimostrato resilienza, registrando un progressivo miglioramento nel corso dell'esercizio e un'accelerazione nell'ultimo trimestre dell'anno, con un andamento positivo in diverse geografie chiave e una solida performance del canale digitale. I risultati hanno beneficiato, in particolare, dell'incremento del tasso di conversione e del valore medio dello scontrino, nonché della continua crescita del business online.

Il gruppo ha aggiornato la strategia narrativa e di comunicazione per celebrare i codici del

Brand e l'eccellenza artigianale, valorizzando lo storytelling e migliorando il targeting e l'efficienza per massimizzare il ROI. Sono state realizzate campagne a 360 gradi con attivazioni in-store selezionate e un forte approccio *digital-first*, che hanno potenziato l'esperienza del consumatore, integrando progetti omnichannel e di acquisizione clienti ed elevando il *clienteling* attraverso innovativi programmi di marketing. La strategia è stata implementata con flessibilità e disciplina operativa, attraverso un attento controllo dei costi, una maggiore efficienza delle collezioni e l'ottimizzazione dell'inventario, in un'ottica di rafforzamento della sostenibilità economica del Gruppo.

In questo contesto, la Politica di Remunerazione è progettata per allinearsi con le *performance* aziendali e incentivare l'innovazione e l'eccellenza operativa. In una fase di consolidamento del rinnovamento del *Brand* e transizione organizzativa, è fondamentale attrarre e trattenere talenti di alto livello, assicurando al contempo che i sistemi retributivi restino competitivi e strettamente correlati ai risultati conseguiti, nel rispetto di un principio di sostenibilità economica e creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine ha dedicato un impegno significativo fin dai primi mesi del mandato alla semplificazione di alcuni aspetti della politica retributiva, pur confermando l'impianto generale approvato nel 2025. In particolare, sono state previste ulteriori importanti migliorie al piano di incentivazione variabile a breve termine (STI), con l'obiettivo di semplificare la struttura esistente e garantire un allineamento più solido tra retribuzione, performance sostenibile e creazione di valore.

Le principali innovazioni sul piano di incentivazione di breve periodo sono volte ad assicurare un ulteriore rafforzamento della cultura del “*Pay for performance*”, attraverso un incremento del peso delle componenti economico-finanziarie, sia a livello di Gruppo sia a livello regionale, con particolare enfasi sull’EBIT Adjusted¹ quale parametro prioritario per garantire la sostenibilità economica e l’auto-finanziabilità del sistema incentivante. Al contempo, è stato confermato il riconoscimento del contributo individuale per posizioni non-executive, assicurando un equilibrio tra *performance* collettiva e valorizzazione del talento, in coerenza con le responsabilità e il livello organizzativo dei beneficiari. Questo approccio garantisce l’esecuzione strategica, mantenendo un equilibrio tra *performance* collettiva e individuale.

È stato inoltre deliberato di sottoporre alla prossima Assemblea degli Azionisti, un nuovo piano di incentivazione di lungo termine (LTI), volto a valorizzare non solo le *performance* economico-finanziarie, ma anche il ritorno per l’azionista, misurato attraverso il Total Shareholder Return (TSR), sia in forma assoluta che relativa rispetto a un peer group di riferimento, in linea con le best practice di mercato.

Queste modifiche sono state concepite per garantire una solida esecuzione strategica e per rafforzare l’auto-finanziabilità del piano, allineando ulteriormente gli incentivi alle *performance* aziendali complessive e alla creazione di valore per gli azionisti.

Nel corso dell’anno, la Società ha continuato a investire nelle persone, attirando alcuni dei migliori talenti sul mercato e definendo piani di successione globali per le posizioni chiave. Sono stati inoltre rafforzati i percorsi di sviluppo individuali, con l’obiettivo di valorizzare il talento interno e garantire continuità manageriale e sostenibilità organizzativa nel medio-lungo periodo.

Preso atto del contesto di mercato incerto e della *performance* della Società in termini di redditività, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e nel rispetto delle procedure relative alle Operazioni con Parti Correlate, ha deliberato di derogare alla Politica retributiva attualmente in vigore mediante la sospensione dell’implementazione del terzo ciclo del piano LTI, rinviando alla definizione di un nuovo schema maggiormente allineato alle nuove direttrici strategiche del Gruppo.

Tale decisione è stata adottata per garantire un approccio rigoroso e responsabile in un anno particolarmente complesso per la Società e riflette l’impegno a mantenere la necessaria disciplina finanziaria in un contesto caratterizzato da sfide significative.

Parallelamente, la Società ha mantenuto un’attenzione costante ai temi di sostenibilità e di equità retributiva, in coerenza con i propri valori e con gli obiettivi di medio-lungo periodo. Con particolare riferimento al pillar “S” Social, prosegue l’attenzione della strategia del Gruppo Ferragamo per la Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEI&B), articolato su tre pilastri fondamentali:

- Percorso Equo per i Talenti: valorizzazione delle diverse fasi del percorso professionale dei collaboratori, riconoscendo la diversità di idee e talenti come risorsa essenziale per l’innovazione e la creatività.
- Organizzazione Inclusiva: sviluppo di piani e azioni volte a promuovere un senso di responsabilità condivisa rispetto ai risultati legati alla DEI&B.
- *Engagement* e senso di appartenenza: rafforzamento del coinvolgimento delle persone attraverso un sistema di *governance* che integri processi, iniziative e politiche a supporto dell’inclusione e della valorizzazione della diversità.

In tale ambito, nel 2025 la Società ha ottenuto nuovamente lo status di “Fair Pay Analyst” nell’ambito della certificazione “Universal Fair

¹ Overo EBIT al netto degli effetti dell’impairment test.

Pay Check”, a seguito dell’analisi del Gender Pay Gap Adjusted (perimetro *Worldwide*) e della valutazione dell’organismo indipendente preposto. La conferma della certificazione rappresenta un riconoscimento del percorso strutturato avviato dal Gruppo in materia di equità retributiva e testimonia l’impegno continuo nel presidio delle politiche e dei processi retributivi. In coerenza con tale percorso, la società ha ottenuto la certificazione Uni PdR per la parità di genere oltre ad aver confermato l’obiettivo di progressiva riduzione del Gender Pay Gap Adjusted.

Nel biennio 2025–2026 prosegue inoltre il percorso di digitalizzazione delle curve salariali e di rafforzamento dei presidi di gestione retributiva, volto a garantire maggiore trasparenza, coerenza interna e competitività rispetto al mercato di riferimento e aderenza alla Pay Transparency Directive.

Come già comunicato al mercato nel corso del 2025, la Società ha definito la risoluzione consensuale dei rapporti con l’Amministratore Delegato Marco Gobetti. A far data dal 6 marzo 2025, i poteri esecutivi sono stati conferiti al Presidente Leonardo Ferragamo, supportato da un Comitato di Presidenza con funzione consultiva composto da James Ferragamo, Ernesto Greco e Michele Norsa (Chairman Special Advisor), al fine di assicurare continuità gestionale nella fase di transizione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente esecutivo, ha conferito alcune deleghe a taluni Consiglieri, come comunicato al mercato in data 6 marzo 2025. Il Comitato ha poi supportato il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei relativi compensi ed in particolare, ha analizzato un *benchmark* di mercato esprimendo il proprio parere al Consiglio di Amministrazione.

Nell’ambito del processo di identificazione di un CEO, il Comitato Remunerazioni e Nomine, ha inoltre supportato il Consiglio di Amministrazione in una analisi preventiva dei livelli retributivi di mercato per tale ruolo.

Si segnala infine che la Società ha inoltre affrontato un avvicendamento nella funzione Finance: a seguito delle dimissioni del precedente Chief Financial Officer, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il dott. Paolo La Morgia quale CFO *ad interim* e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, assicurando continuità operativa anche attraverso la valorizzazione di competenze interne. Anche in tale circostanza, il Comitato Remunerazioni e Nomine ha supportato il Consiglio nella definizione del relativo assetto retributivo.

A nome del Comitato, desidero esprimere un sincero ringraziamento alle funzioni aziendali che hanno contribuito alla revisione della Politica 2026 per la professionalità e il costante impegno dimostrati, nonché al Collegio Sindacale, che ha assicurato la correttezza del processo partecipando attivamente alle riunioni del Comitato.

Unitamente alle Consigliere Laura Donnini e Sara Ferrero, che ringrazio per il prezioso contributo offerto in questi mesi di lavoro, vi esprimo il mio apprezzamento per l’attenzione che vorrete dedicare alla presente Relazione, con l’auspicio che possa ricevere un ampio consenso in sede assembleare.

Michela Patrizia Giangualiano
**Presidente del Comitato Remunerazioni e
Nomine**

EXECUTIVE SUMMARY

1 LEGAME TRA STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

Sin dalle origini del marchio, il Gruppo Salvatore Ferragamo ha posto come valori fondamentali la creatività, l'innovazione e l'eccellenza artigianale. Al tempo stesso, il Gruppo ha sempre operato avendo come faro guida il tema della sostenibilità, con l'obiettivo di generare valore condiviso, di rispettare l'ambiente e di tutelare i luoghi in cui essa opera e le persone che lavorano per l'azienda e per la sua filiera produttiva.

Negli ultimi anni la strategia di sostenibilità è stata ulteriormente consolidata per far fronte alle esigenze dei vari *stakeholder*. Il forte focus sulle dimensioni ESG (*Environment, Social, Governance*) è ben delineato nel Piano di Sostenibilità, disponibile nella sezione <https://sustainability.ferragamo.com/> del sito della Società, costantemente aggiornato in coerenza con l'evoluzione del contesto competitivo, regolamentare e con le priorità strategiche del Gruppo.

Un chiaro segno di questo impegno è il miglioramento nel rating CDP Climate 2025, con il raggiungimento di uno score pari ad A (link: <https://cdp.net/en/data/scores>) che colloca la società tra il top 4% dei partecipanti e la inserisce nella CDP A List dei migliori performer valutati e la classificazione all'interno della classifica World's Most Sustainable Companies 2025 di Statista e TIME Magazine (link: <https://time.com/7344240/worlds-most-sustainable-companies-of-2025/>), testimoniando la determinazione della Società nel promuovere, per quanto possibile, la diffusione della cultura della sostenibilità nelle fasi principali della propria catena di valore.

In questo contesto, il processo di definizione della politica retributiva della Società rappresenta un potente strumento di indirizzo nel guidare i comportamenti del *Management* e i risultati aziendali verso un successo sostenibile di lungo termine, in linea con gli obiettivi strategici della Società.

La strategia di sostenibilità di Salvatore Ferragamo si riflette chiaramente nell'individuazione degli indicatori utilizzati nei sistemi di incentivazione a breve e lungo termine per il *Management*. Questi indicatori garantiscono un solido legame tra la strategia aziendale, la sostenibilità e la remunerazione dei dipendenti.

In particolare, sia nel piano di incentivazione a breve termine sia nel piano di incentivazione a lungo termine sono inclusi obiettivi finanziari chiave quali Product Net Sales, l'EBIT (Adjusted² per breve termine), in quanto indicatori centrali della capacità del Gruppo di generare crescita sostenibile e redditività nel tempo.

Nello specifico:

- Le Product Net Sales rappresentano una misura della capacità di Salvatore Ferragamo di raggiungere obiettivi di crescita, riflettendo la performance dell'azienda nel generare vendite e consolidare il proprio posizionamento competitivo nei mercati di riferimento.
- L'EBIT rappresenta la misura della redditività operativa del Gruppo, evidenziando la capacità di proteggere la marginalità e garantire una gestione disciplinata delle risorse.

L'inclusione di tali indicatori nei piani di incentivazione sottolinea l'impegno della Società nel perseguire una strategia sostenibile sotto il profilo economico, premiando il *Management* per il raggiungimento di obiettivi coerenti con le ambizioni di crescita del Gruppo.

Con riferimento all'esercizio 2026, il sistema di incentivazione a breve termine è stato oggetto di revisione con l'obiettivo di semplificarne la struttura, rafforzare ulteriormente il principio di *pay-for-performance* e garantirne l'auto-finanziabilità. E' stata data maggiore centralità agli obiettivi economico-finanziari di Gruppo, con un incremento del peso dell'EBIT adjusted come indicatore prioritario, mentre il meccanismo del moltiplicatore è stato eliminato per favorire la semplificazione.

² Ovvero EBIT al netto degli effetti dell'impairment test.

Con riferimento al piano di incentivazione a lungo termine – soggetto ad approvazione dell'Assemblea degli Azionisti– tra gli indicatori economico-finanziari e di creazione di valore sono inclusi:

- obiettivi cumulati di Product Net Sales ed EBIT;
- il Total Shareholder Return (TSR), sia in forma assoluta sia relativa rispetto a un peer group di Società quotate del settore lusso.

L'inclusione del TSR consente di collegare direttamente la maturazione dell'incentivo alla capacità del Gruppo di generare valore per gli azionisti nel tempo, rafforzando l'allineamento tra performance aziendale e andamento del titolo rispetto al mercato e ai principali competitor.

Il focus sui temi ESG rappresenta un pilastro strategico fondamentale e viene integrato nei sistemi di incentivazione variabile, sia a breve sia a lungo termine. Alla luce dei significativi progressi conseguiti negli ultimi esercizi e del consolidamento delle iniziative già avviate, l'attuale configurazione dei sistemi incentivanti riflette un ribilanciamento del peso relativo delle componenti, con una maggiore enfasi sugli obiettivi economico-finanziari, al fine di assicurare la solidità e la sostenibilità complessiva del modello di business nel medio-lungo periodo.

In particolare, le priorità identificate per lo short term incentive 2026 sono inerenti al miglioramento nella roadmap di utilizzo di materiali sostenibili e alla esecuzione della strategia di "zero destruction". Per il piano di incentivazione di lungo termine, soggetto ad approvazione dell'assemblea, è stato riproposto il KPI di carbon intensity della Società in linea con la roadmap di decarbonizzazione.

Nella tabella sottostante si fornisce la rappresentazione di come gli obiettivi e i meccanismi dei piani di incentivazione variabile di breve periodo e di lungo periodo agiscano su alcune delle dimensioni della strategia di Salvatore Ferragamo:

PILLAR STRATEGICI	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE PERIODO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO PERIODO
 «FINANCIAL AMBITION»	Obiettivi economico – finanziari: • Product Net Sales • EBIT Adjusted	Obiettivi economico – finanziari: • Product Net Sales cumulato • EBIT cumulato Obiettivi di creazione di valore per gli azionisti: • Absolute TSR • Relative TSR
 «ESG FOCUS»	• Utilizzo materiali sostenibili • Zero Destruction Roadmap	• Riduzione Carbon Intensity

2 LE PERSONE DI FERRAGAMO E LA POLITICA RETRIBUTIVA

Il Gruppo è composto da professionisti altamente motivati che, giorno dopo giorno, dimostrano una profonda passione e dedizione per il proprio lavoro. Questa attitudine non solo contribuisce a creare un ambiente di lavoro stimolante e collaborativo, ma rende anche la valorizzazione delle risorse umane una priorità fondamentale per l'azienda.

Il Gruppo si impegna attivamente ad attrarre nuovi talenti, riconoscendo l'importanza di un capitale umano di qualità per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici e di sostenibilità nel lungo periodo. Attraverso un processo di selezione attento e mirato, si cerca di individuare professionisti che non solo possiedano le competenze tecniche necessarie, ma che condividano anche i valori e la visione del *Brand*.

Inoltre, la Società si distingue per il suo forte impegno nel riconoscere e premiare i meriti di coloro che, con passione e dedizione, contribuiscono al successo collettivo. Questo si traduce in sistemi di valutazione delle *performance* che non solo celebra i risultati raggiunti ma anche come gli stessi sono stati raggiunti creando opportunità di crescita, sviluppo professionale e miglioramento continuo.

In particolare, grazie ad una revisione del Performance Management, avviata nel 2025 sono stati affinati gli strumenti esistenti, sulla base di due cluster di popolazione:

- La popolazione degli Headquarters, non operanti nel Retail, è tipicamente parte del piano STI, come descritto al paragrafo 7.1 della presente Relazione o di premi di risultato collettivi. Questo approccio delinea una profonda coerenza nella struttura di incentivazione, orientando tutte le risorse, dai ruoli apicali a quelli professionali, al conseguimento delle medesime priorità strategiche del Gruppo. A valle della misurazione dei KPI assegnati ai beneficiari per l'anno, viene condotta la c.d. Talent review che misura la performance in un senso più ampio e tenuto conto anche del potenziale delle risorse. Questo approccio di valutazione olistico consente la definizione di piani di sviluppo, successione, formazione e funge da base per il processo di Merit review.
- La popolazione Retail è inclusa nel sistema di valutazione della *performance* denominato "Bright", che funge anche da strumento per l'erogazione dei bonus annuali e si caratterizza anch'esso per una forte coerenza delle logiche di incentivazione applicate a tutti i dipendenti. Questo sistema si basa sulla valutazione dei Success Enablers, coerenti con il Culture Blueprint, e su un insieme di obiettivi quantitativi, i cui target variano in base al negozio di appartenenza e al ruolo ricoperto. Per alcuni ruoli manageriali di tale cluster vengono realizzate le Talent Review al fine di misurare anche il potenziale e le opportunità di sviluppo più adeguate ai talenti individuati.

In questo contesto, il *feedback* e gli incontri individuali tra responsabili e collaboratori rivestono un'importanza cruciale. Queste pratiche sono considerate fondamentali per promuovere lo sviluppo professionale e personale dei dipendenti, offrendo loro l'opportunità di ricevere *feedback* costruttivi, identificare aree di miglioramento e ottenere il supporto necessario per raggiungere i propri obiettivi. Ferragamo attribuisce grande valore alla valutazione della performance individuale ed in tal senso nel 2025, circa il 99% dei dipendenti ha ricevuto tale valutazione attraverso processi strutturati e radicati nella cultura aziendale.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione si configura come uno strumento efficace per valorizzare le persone, sostenere lo sviluppo individuale e promuovere una cultura aziendale in linea al Culture

Blueprint. La strategia retributiva di Ferragamo è concepita per premiare il contributo individuale, favorire la crescita professionale e incentivare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo coerenza ed equità all'interno dell'organizzazione.

Con riferimento alla parte fissa della retribuzione, vengono condotte indagini sia a livello locale che di Headquarter, al fine di garantire una retribuzione competitiva rispetto al mercato di riferimento. Attraverso un'analisi approfondita dei dati provenienti da un'ampia gamma di aziende e categorie professionali, Ferragamo assicura che la retribuzione dei propri dipendenti sia equa e allineata alle dinamiche di mercato.

Infine, la componente variabile di lungo periodo, come descritta al paragrafo 7.2 della presente Relazione, è dedicata alle risorse chiave del Gruppo e incentiva tutti i partecipanti al raggiungimento delle medesime priorità strategiche, contribuendo al successo sostenibile nel medio-lungo termine e rafforzando la *retention* di tali risorse chiave, in coerenza con il nuovo piano di incentivazione a lungo termine, proposto per l'avvio del primo ciclo 2026-2028 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

L'impianto retributivo nel suo complesso è quindi orientato a garantire un allineamento e una coesione interna all'organizzazione, promuovendo una cultura di collaborazione e di successo condiviso.

3 DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION & BELONGING – DEI&B

La promozione delle pari opportunità è un altro pilastro fondamentale della filosofia aziendale di Ferragamo. Attraverso nuovi standard di eccellenza, l'azienda si impegna a garantire un ambiente inclusivo, dove ogni individuo ha accesso alle stesse opportunità di crescita e sviluppo, indipendentemente dal proprio *background*. Questo approccio non solo arricchisce la cultura aziendale, ma favorisce anche l'innovazione e la creatività, elementi essenziali per affrontare le sfide del mercato.

Per promuovere la diversità e l'inclusione, è in fase di attuazione un percorso di *cultural change* focalizzato sulla diversità, l'equità, l'inclusione e il senso di appartenenza (DEI&B). Attraverso percorsi formativi e attività specifiche, inseriti all'interno di una strategia DEI&B dedicata, il Gruppo mira ad accrescere la consapevolezza del valore della diversità e dell'inclusione nel modello di *business*. Sono stati in tal senso istituiti gli Employee Resource Groups (ERG) in ogni *Region*, con focus iniziale su tematiche di genere, diversità generazionale e inclusione, promuovendo un dialogo costruttivo tra dipendenti e management. L'*engagement* dei dipendenti continua a essere monitorato attraverso survey strutturate e momenti di ascolto organizzativo, i cui risultati costituiscono la base per la definizione di action plan mirati e per il monitoraggio dell'efficacia delle iniziative DEI&B. Dal 2025 al 2027, l'ambito degli ERG è in fase di progressivo ampliamento per includere altre dimensioni della diversità, come LGBTQI+ e disabilità, rafforzando ulteriormente il senso di appartenenza e inclusione. In parallelo, proseguono e vengono progressivamente consolidate iniziative dedicate al benessere mentale e fisico, anche attraverso il coinvolgimento degli ERG, con un approccio al miglioramento continuo basato sui feedback raccolti e sull'analisi dei bisogni organizzativi.

A partire dal 2023, anno in cui è stato formalizzato il "Manifesto" sui principi di Diversity, Equity & Inclusion, il Gruppo ha rafforzato in modo strutturato il proprio impegno verso la parità retributiva, integrando il tema dell'equità salariale all'interno della più ampia agenda ESG e dei processi di governance delle risorse umane.

Uno degli indicatori chiave di tale percorso è rappresentato dal Gender Pay Gap. In tale contesto, la Società ha avviato un progetto organico di analisi e monitoraggio del divario retributivo di genere esteso a tutte le realtà del Gruppo, definendo una roadmap volta alla progressiva riduzione del gap entro il 2026 e alla sua eliminazione nel medio-lungo periodo, con orizzonte 2030.

L'analisi si basa su metodologie statistiche riconosciute a livello internazionale, che consentono di distinguere tra differenze retributive complessive e differenze a parità di ruolo e responsabilità, considerando i principali fattori oggettivi di differenziazione salariale. I risultati sono integrati nei sistemi di reporting e nei processi decisionali HR, al fine di garantire un monitoraggio continuo e l'attivazione di eventuali azioni correttive.

Il modello di analisi e la strategia adottata sono stati sottoposti alla verifica di un ente terzo e indipendente nell'ambito della certificazione "Universal Fair Pay Check®".

A seguito della valutazione effettuata dallo Screening Board a settembre 2025, la Società ha ottenuto la ricertificazione come "Fair Pay Analyst".

La ricertificazione rappresenta un riconoscimento esterno della solidità del modello adottato dal Gruppo e del suo impegno continuativo nell'analisi sistematica delle strutture retributive, nella definizione di azioni correttive mirate e nel monitoraggio periodico dell'equità salariale.

Nel processo di ricertificazione sono state inoltre formulate raccomandazioni tecniche volte a rafforzare ulteriormente la robustezza metodologica del modello analitico, in un'ottica di miglioramento continuo e di allineamento alle best practice internazionali.

Il mantenimento della certificazione si inserisce in una strategia di lungo periodo finalizzata non solo alla riduzione, ma all'eliminazione del Gender Pay Gap entro il 2030, e contribuisce a consolidare la cultura della trasparenza e della responsabilità manageriale in materia di politiche retributive.



L'analisi del Gender Pay Gap viene aggiornata con cadenza periodica, in coerenza con il ciclo di performance e con i processi di revisione salariale, al fine di misurare i progressi rispetto alla roadmap definita dal Gruppo e garantire un monitoraggio strutturato dell'equità retributiva.

A seguito dei risultati delle analisi e nell'ambito del percorso di miglioramento continuo, è stato definito un piano organico finalizzato all'azzeramento del Gender Pay Gap, in linea con l'orizzonte temporale già indicato. Il piano adotta un approccio sistemico volto a garantire neutralità, oggettività e trasparenza nei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane. Il piano si articola su tre pilastri principali:

- (i) Equal Pay Process: revisione e rafforzamento dei processi retributivi al fine di prevenire la generazione di disparità salariali non giustificate. Sono attivi sistemi di analisi e monitoraggio periodico della distribuzione retributiva e dei principali indicatori di pay equity, con l'obiettivo di individuare eventuali scostamenti e attivare tempestivamente

interventi correttivi. Il confronto con il mercato esterno è progressivamente esteso alle principali geografie del Gruppo, al fine di assicurare coerenza e competitività nelle politiche di offerta retributiva;

- (ii) Pay for Performance e Career: evoluzione dei processi retributivi in coerenza con la logica del "Pay for Performance", garantendo criteri oggettivi e documentabili. I processi di revisione salariale sono integrati con Talent Review e sistemi di valutazione delle performance, assicurando coerenza tra contributo individuale, ruolo ricoperto e progressione retributiva. Le attività di pesatura e classificazione dei ruoli, supportate da strumenti digitali, costituiscono un elemento chiave per garantire coerenza interna, comparabilità delle posizioni e trasparenza nei criteri di determinazione salariale. Prosegue inoltre l'evoluzione del progetto di digitalizzazione delle curve salariali ("Compensation 2.0"), volto a rafforzare la tracciabilità delle decisioni retributive e la neutralità rispetto al genere;
- (iii) Diversity, Equity, Inclusion & Belonging: integrazione strutturale dei principi di Diversity, Equity & Inclusion in tutti i processi HR, con particolare attenzione alla rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità. Nei processi di revisione salariale è mantenuto un focus specifico sulla riduzione del Gender Pay Gap, in coerenza con il percorso di certificazione Fair Pay. I processi di recruiting prevedono criteri volti ad assicurare un'adeguata rappresentatività di genere nelle short list e nelle fasi finali di selezione.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha inoltre ottenuto la certificazione italiana sulla parità di genere UNI PdR e avviato attività di analisi e valutazione preliminare in relazione alla Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Tali attività sono finalizzate a verificare l'adeguatezza dei sistemi di classificazione dei ruoli, la tracciabilità dei criteri retributivi e la coerenza dei processi interni con i futuri obblighi normativi in materia di pay transparency e reporting sul Gender Pay Gap. L'evoluzione normativa europea si inserisce in un percorso già intrapreso dal Gruppo in materia di equità e trasparenza retributiva e ne rafforza ulteriormente l'impianto di governance.

Le iniziative sopra descritte si inseriscono in una più ampia strategia DEI&B di Gruppo, monitorata attraverso indicatori qualitativi e quantitativi coerenti con l'agenda ESG, con particolare riferimento all'evoluzione della rappresentatività di genere, all'efficacia dei processi di inclusione e sviluppo e al livello di engagement organizzativo.

QUADRO DI SINTESI DEI PRINCIPALI ELEMENTI RETRIBUTIVI DELLA POLITICA 2026

La Politica sulla Remunerazione di seguito rappresentata fa riferimento ai compensi previsti per gli Amministratori relativi al triennio 2024-2026, validi fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che avverrà con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2026.

Come comunicato al mercato in data 3 febbraio 2025, a seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra la Società e il dottor Marco Gobbetti, la Società ha avviato un processo di selezione accurato e rigoroso per l'identificazione di una nuova figura di vertice, in linea con l'impegno del Gruppo a garantire una *governance* aziendale solida e responsabile. Il relativo pacchetto retributivo sarà determinato in coerenza con quanto previsto dalla normativa applicabile e dalla presente relazione, tenendo in debita considerazione i dati di mercato, le specifiche del ruolo, la *seniority* e la necessità di attrarre un talento di alto livello, al fine di garantire una transizione efficace in un periodo di significativa evoluzione per Ferragamo. In tal senso, il Comitato Nomine e Remunerazioni, ha già analizzato un benchmark di settore utile al fine di costruire il pacchetto del futuro potenziale candidato. Lo stesso processo era stato seguito nel corso del 2025 per la determinazione dei compensi connessi alle deleghe conferite al Presidente Esecutivo, al Vice Presidente, al Chief Product Officer e all'Head of Support Functions, sulla base di un'analisi comparativa di mercato e di un benchmark ad hoc riferito a ruoli comparabili. Tale impostazione è stata confermata anche per l'esercizio 2026, non essendo intervenute modifiche sostanziali né agli assetti delle deleghe né ai relativi compensi.

Con riferimento ai sistemi di incentivazione variabile, per l'esercizio 2026 sono state introdotte alcune evoluzioni nella struttura dell'incentivo di breve termine e dell'incentivo di lungo termine. In particolare, lo schema di breve termine è stato semplificato mediante l'eliminazione del meccanismo del moltiplicatore, con un rafforzamento del peso degli obiettivi economico-finanziari – con particolare enfasi sull'EBIT Adjusted – e un conseguente riequilibrio degli obiettivi ESG, nel rispetto del principio di correlazione tra performance e remunerazione.

Con riguardo all'incentivo di lungo termine, è stato definito un nuovo impianto, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, volto a rafforzare l'allineamento tra management e azionisti attraverso l'introduzione di indicatori di creazione di valore, rappresentati da obiettivi di Total Shareholder Return assoluto e relativo.

PRINCIPIO E FINALITÀ	CARATTERISTICHE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI
REMUNERAZIONE FISSA		
Commisurata alle responsabilità assegnate, al contributo richiesto, alle competenze e alle esperienze	È determinata in relazione a <i>benchmark</i> retributivi di mercato e periodicamente valutata anche in relazione alle politiche di <i>pay mix</i> . In caso di conferimento di deleghe a Consiglieri di Amministrazione, la Società potrà definire, nel rispetto della normativa applicabile, compensi adeguati allo scopo delle stesse in linea con il mercato e seguendo il processo di approvazione dei competenti organi come fatto per il c.d. periodo di transizione. I compensi qui illustrati, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e/o quale retribuzione annua lorda per il	PRESIDENTE ESECUTIVO €800.000 annui lordi di cui: - €750.000 quale emolumento per l'incarico di Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. - €50.000 quale compenso per la carica come Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. VICE PRESIDENTE € 200.000 annui lordi, di cui:

Presidente Esecutivo, il Vice Presidente, il Chief Product Officer e l'Head of Support Functions, sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2025 (data di conferimento delle deleghe) e restano invariati per l'esercizio 2026.

- €50.000 per la carica di Amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.
- €100.000 quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.
- €50.000 a fronte degli incarichi assunti nelle Società controllate ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.

EVENTUALE AD-DG DI NUOVA NOMINA

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che potrà essere nominato, oltre ai compensi in conformità a quanto previsto dall'articolo 2389, commi 1 e 3, del codice civile, al momento della nomina saranno determinati i compensi relativi alla posizione in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti.

AMMINISTRATORI CON DELEGA

Chief Product Officer

- €500.000 come Retribuzione Annua Lorda a fronte dello svolgimento delle mansioni come Dirigente della Società
- €80.000 a fronte dell'esercizio della carica e della delega ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.
- €50.000 per la carica di Amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.

Head of Support Functions

- €1.080.000 a fronte dell'esercizio della carica e della delega ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.,
- €50.000 per la carica di Amministratore deliberato ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.

DIRIGENTI STRATEGICI

Retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate, ai dati di mercato per ruoli comparabili e a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO

SHORT TERM INCENTIVE 2026

Incentiva il raggiungimento degli obiettivi di *business* e di sostenibilità annuali definiti in coerenza con la strategia della Società

CARATTERISTICHE DEL PIANO

- Il piano è caratterizzato da una coerenza negli obiettivi assegnati a tutti i beneficiari, dimostrando così un approccio uniforme e condiviso.
- La Scorecard di piano prevede un bilanciamento tra obiettivi economico-finanziari e ESG.
- Tre obiettivi sono stati identificati come priorità strategiche, rappresentati da Product Net Sales, EBIT Adjusted e obiettivi ESG che vertono su tematiche ambientali.
- I tre obiettivi di *performance* di Gruppo sono assegnati a tutta la popolazione partecipante al piano con un peso complessivo che varia dal 100% al 60%, a seconda del tipo e livello di responsabilità dei beneficiari (per i beneficiari di *Region*, inclusi i Regional CEO/MD gli obiettivi di Product Net Sales ed EBIT Adjusted sono in parte inerenti ai risultati della regione di riferimento).
- Gli obiettivi prevedono curve di incentivazione indipendenti, sulla base delle quali è determinato un incentivo maturato che varia in un range dallo 0% dell'incentivo target, in corrispondenza di un livello "soglia" di *performance*, al 150% dell'incentivo target, in corrispondenza del raggiungimento di un livello massimo di *performance*.
- Il piano è soggetto a clausole di *Malus* e *Claw-back*.

OBIETTIVI STI 2026 PRESIDENTE ESECUTIVO, VICE PRESIDENTE, CHIEF PRODUCT OFFICER E HEAD OF SUPPORT FUNCTIONS

1. Product Net Sales di Gruppo – peso 30%
2. EBIT Adjusted di Gruppo – peso 60%
3. Obiettivo ESG a livello di Gruppo che si compone di due metriche riferite alla sfera ambientale – peso 10%.

OBIETTIVI STI 2026 DIRIGENTI STRATEGICI (DIVERSI DAL CHIEF PRODUCT OFFICER) – CHIEF FINANCIAL OFFICER (*incluso ad interim*)

- 1) Product Net Sales di Gruppo – peso 20%
- 2) EBIT Adjusted di Gruppo – peso 50%
- 3) Obiettivo ESG a livello di Gruppo che si compone di due metriche riferite alla sfera ambientale – peso 10%
- 4) Altri obiettivi strategici legati alla funzione di appartenenza – peso 20%.

PRESIDENTE ESECUTIVO

€400.000 lordi a target, deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 150% dell'incentivo target.

VICE PRESIDENTE

€70.000 lordi a target, deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 150% dell'incentivo target.

EVENTUALE AD-DG DI NUOVA NOMINA

In linea generale, il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale potrà essere incluso tra i beneficiari del piano STI del Gruppo. La Società si riserva comunque la facoltà di sviluppare un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti.

AMMINISTRATORI CON DELEGA

Chief Product Officer

€243.600 lordi a target - 42% a target dei compensi (escluso il compenso ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.) di cui la parte pro quota afferente al 42% ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c. deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Head of Support Functions

€216.000 lordi a target - 20% a target dei compensi (escluso il compenso ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.), deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 150% dell'incentivo target.

DIRIGENTI STRATEGICI

Incentivo target medio pari al 34% della remunerazione fissa. Tale % potrà cambiare in caso di nomina di un eventuale Chief Financial Officer non *ad interim* nel corso dell'anno.

L'incentivo massimo potrà arrivare, in linea teorica, al 150% dell'incentivo target.

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO

PIANO PERFORMANCE E RESTRICTED SHARES 2026-2028 (PIANO LTI) – 1° CICLO DI ASSEGNAZIONE 2026-2028

La remunerazione variabile di lungo periodo è finalizzata a: 1. Promuovere il perseguimento del successo sostenibile nel lungo periodo, attraverso il raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> consolidati del Gruppo 2. Assicurare la <i>retention</i> delle persone chiave di Ferragamo	DESCRIZIONE DEL PIANO Il Piano, soggetto all'approvazione dell'Assemblea del 23 aprile 2026, prevede per i Membri del Consiglio di Amministrazione Dirigenti Strategici e selezionate risorse chiave di Ferragamo tre cicli di assegnazione annuali (<i>rolling</i>) di azioni ordinarie della Società in un ammontare pari al: • 75% nella forma di <i>Performance Share Unit</i> • 25% nella forma di <i>Restricted Share Unit</i>. La maturazione dei diritti iniziali relativi alle <i>Performance Share</i> (pari al 75% dell'<i>Incentive Opportunity</i>) sarà soggetta al raggiungimento della condizione di permanenza del rapporto al momento di effettiva attribuzione delle azioni, successivamente al termine del periodo di <i>vesting</i> di ciascun ciclo del Piano LTI e al livello di raggiungimento di uno o più indicatori di <i>performance</i> (secondo una curva di incentivazione compresa tra il 50% e il 150%) al termine del periodo di <i>vesting</i> di ciascun ciclo del Piano LTI. La maturazione dei diritti iniziali relativi alle <i>Restricted Share</i> (pari al 25% dell'<i>Incentive Opportunity</i>) è soggetta al raggiungimento della sola condizione di permanenza del rapporto al momento di effettiva attribuzione delle azioni, successivamente al termine del periodo di <i>vesting</i> di ciascun ciclo del Piano LTI. Il piano è soggetto a clausole di <i>Malus</i> e <i>Claw-back</i>. Il Consiglio di Amministrazione della Società potrà decidere di attribuire ai Beneficiari, in luogo delle azioni, <i>phantom shares</i> – e, pertanto, riconoscere ai beneficiari un premio in denaro calcolato sulla base della conversione delle <i>phantom shares</i> attribuite considerando la media del prezzo di chiusura delle azioni nei 30 (trenta) giorni precedenti ciascuna attribuzione - ove questo agevoli l'implementazione del Piano in altri Paesi in virtù della legislazione locale. OBIETTIVI DI PERFORMANCE RELATIVI ALLE PERFORMANCE SHARE UNIT – 1° CICLO 2026-2028 Per il primo ciclo di assegnazione, gli indicatori di <i>performance</i> sono suddivisi tra obiettivi di natura economico-finanziaria consolidati del Gruppo (peso complessivo del 50%), obiettivi di creazione di valore per gli azionisti (peso complessivo del 40%) e indicatori ESG (peso complessivo del 10%): 1) Product Net Sales Cumulato nel triennio 2026-2028 (20%); 2) EBIT Cumulato del triennio 2026-2028 (30%); 3) Total Shareholder Return (TSR) in termini relativi rispetto a un panel di Società comparabili del settore (20%);	PRESIDENTE ESECUTIVO e VICE PRESIDENTE Il piano di incentivazione di lungo termine non prevede, tra i relativi beneficiari, il Presidente Esecutivo e il Vice Presidente. EVENTUALE AD-DG DI NUOVA NOMINA La Società si riserva la facoltà di considerare l'inclusione del nuovo AD-DG all'interno dello schema di incentivazione destinato ai Dirigenti Strategici e ad altri ruoli chiave, oppure di sviluppare, per tale figura, un piano <i>ad hoc</i>, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato. AMMINISTRATORI CON DELEGA Chief Product Officer 40% a target dei compensi all'inizio del periodo di <i>performance</i> in linea con il Regolamento del Piano Head of Support Functions Il piano di incentivazione di lungo termine non prevede, tra i relativi beneficiari, l'Head of Support Functions DIRIGENTI STRATEGICI E ALTRI DIPENDENTI CONSIDERATI CHIAVE Per ciascun ciclo del Piano LTI, per questo cluster di popolazione, è prevista una quota LTI <i>target</i> fino al 40% della remunerazione fissa, di cui il 75% sarà corrisposto nella forma di <i>Performance Share Unit</i> e il 25% nella forma di <i>Restricted Share Unit</i>. Le <i>Performance Share Unit</i> potranno maturare secondo una curva di incentivazione (indipendente) compresa tra il 50% e il 150%. I diritti relativi alle <i>Restricted Shares</i> potranno maturare in misura fissa pari al 25% dei diritti iniziali.
--	---	---

- 4) Total Shareholder Return in termini assoluti (20%);
5) Metrica ESG relativa alla riduzione della Carbon Intensity, in linea con il piano Net Zero (10%).

Per ciascun indicatore è prevista una curva di incentivazione che collega il numero dei diritti maturabili in funzione del livello di raggiungimento dell'indicatori di *performance* (da 50% al 150% dei diritti iniziali).

Qualora non venga raggiunta la soglia stabilita per ciascun obiettivo economico-finanziario, di TSR o ESG, l'incentivo relativo a tale indicatore di *performance* non sarà riconosciuto.

PERIODO DI VESTING E HOLDING PERIOD

Periodo di *vesting* triennale per ciascun ciclo di assegnazione (1° ciclo 2026-2028; 2° ciclo 2027-2029; 3° ciclo 2028-2030).

I membri del Consiglio di Amministrazione e/o i Dirigenti Strategici saranno soggetti all'obbligo di detenere continuativamente, fino alla fine del 2° anno di calendario successivo all'effettiva attribuzione delle azioni, successivamente al termine di ciascun periodo di *vesting*, tutte le Azioni assegnate ai sensi del Piano LTI (fermo restando, il meccanismo di *Sell to Cover*).

BENEFICI NON MONETARI

Sono attribuiti in coerenza con le finalità della politica retributiva del Gruppo

I benefici non monetari sono definiti coerentemente con le previsioni di legge, di contratto collettivo e degli altri accordi sindacali applicabili.

La Società può riconoscere agli Amministratori e ai Dirigenti Strategici benefici non monetari tra quelli di seguito indicati a titolo meramente esemplificativo:

- casa
- auto
- *uniform allowance*
- assistenza tributaria
- polizza di assistenza sanitaria integrativa
- polizza vita integrativa e contribuzione a fondo di previdenza integrativa.
- supporto scolastico per i familiari

TERMINATION

Finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine

Determinati in relazione alla strategicità del ruolo, nonché ad obbligazioni di non concorrenza.

PRESIDENTE e VICE PRESIDENTE

Non è previsto un accordo *ex ante* che regoli la cessazione del rapporto.

AMMINISTRATORI CON DELEGA

Head of Support Functions

Subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione, in caso di cessazione per ipotesi di *good leaver*:

(i) compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 commi 1 e 3 c.c. maturato *pro-rata temporis*;

(ii) bonus STI *pro-rata temporis* ove effettivamente maturato e l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026;

(iii) indennità pari a (a) €270.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata in una data antecedente al 30 giugno 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026 o (b) a €375.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026.

DIRIGENTI STRATEGICI

Non è previsto un accordo *ex ante* che regoli la cessazione del rapporto per i Dirigenti Strategici, di conseguenza si applicano le norme di riferimento in materia (c.d. CCNL).

SEZIONE UNO

POLITICA DI REMUNERAZIONE



1. Premessa

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

- a) nella Sezione I (la "**Politica di Remunerazione**"), una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell'organo di amministrazione (gli "**Amministratori**"), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche³ (i "**Dirigenti Strategici**") e del Responsabile Internal Audit e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti dell'organo di controllo (i "**Sindaci**") di Salvatore Ferragamo, nonché una illustrazione delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica di Remunerazione;
- b) nella Sezione II:
 - (i) una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025 (l' "**Esercizio**" o l' "**Esercizio 2025**") in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti Strategici della Società, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa a tale Esercizio;
 - (ii) una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da Società collegate e controllate (le "**Controllate**" e congiuntamente alla Società, il "**Gruppo**");

oltre all'illustrazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso nell'Assemblea del 16 aprile 2025 sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2024.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 (il "**TUF**"), dall'art. 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il "**Regolamento Emittenti**") e dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. del gennaio 2020 (il "**Codice**").

In linea con le normative e con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Salvatore Ferragamo, con la presente Relazione, si intende garantire un'informativa chiara e comprensibile in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della Politica di Remunerazione per gli Amministratori, i Dirigenti Strategici della Società e di come la stessa contribuisca, al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo.

A seguito della cessazione del precedente Amministratore Delegato e dell'avvio del processo volto all'individuazione della nuova figura di vertice, la Società ha ridefinito il proprio assetto con l'obiettivo di assicurare continuità e solidità nella gestione aziendale. Come già illustrato nella precedente Relazione,

³ I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("Dirigenti Strategici") sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. In relazione alla categoria Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da questo punto in avanti viene descritta la politica retributiva per i due dipendenti che alla data di pubblicazione del presente documento risultano essere Dirigenti Strategici: il Chief Product Officer e il Chief Financial Officer (incluso *ad interim*). La politica retributiva legata ai componenti del Consiglio di amministrazione viene descritta in paragrafi successivi.

le deleghe esecutive attribuite al Presidente Esecutivo e ai Consiglieri delegati sono accompagnate da un assetto remunerativo definito dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, sulla base di analisi comparative di mercato riferite a Società operanti nel settore del lusso e a ruoli comparabili. Tale impostazione risulta confermata anche per l'esercizio 2026. Tali analisi sono state effettuate nel corso del 2026 dal Comitato Remunerazioni anche per il ruolo di Chief Executive Officer, al fine di avere un framework di riferimento utile al percorso di successione.

La Politica di Remunerazione è oggetto di continua revisione e miglioramento al fine di rispondere alle indicazioni dei *proxy advisor*, degli investitori e alle prassi del mercato, garantendo un'adeguata trasparenza dell'informativa. In tale contesto, il Comitato Remunerazioni e Nomine ha ritenuto opportuno introdurre alcune evoluzioni nei sistemi di incentivazione variabile per l'esercizio 2026, con particolare riferimento:

1. alla revisione del sistema di incentivazione di breve termine, mediante la semplificazione dello schema e il rafforzamento del peso degli obiettivi economico-finanziari, con particolare enfasi sull'EBIT Adjusted, in coerenza con il principio di correlazione tra performance e remunerazione;
2. alla definizione di un nuovo impianto di incentivazione di lungo termine, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, volto a rafforzare l'allineamento tra management e azionisti anche attraverso l'introduzione degli indicatori di creazione di valore, di Total Shareholder Return sia in termini assoluti sia relativi.

La presente Relazione si propone altresì di assicurare un progressivo miglioramento della qualità e della chiarezza dell'informativa, nonché del collegamento tra remunerazione, performance aziendale e creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine. Il Comitato Remunerazione di Ferragamo ha inoltre esaminato le indicazioni fornite nella lettera dal Presidente del Comitato di Corporate Governance, procedendo a un'analisi approfondita delle raccomandazioni e confermando la conformità al principio di misurabilità previsto dal Codice e l'efficacia dei processi di governance esistenti sui temi evidenziati dalla presente Politica.

La Politica di Remunerazione è stata messa a disposizione del pubblico, sul sito internet della Società <https://group.ferragamo.com>, Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti 2026, nei termini di legge.

2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa corretta attuazione

La definizione della Politica di Remunerazione rappresenta l'esito di un articolato processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti (l'**"Assemblea"**), il Consiglio di Amministrazione (il **"Consiglio di Amministrazione"**), il Comitato Remunerazioni e Nomine (il **"Comitato Remunerazioni e Nomine"** o il **"Comitato"**), il Collegio Sindacale (il **"Collegio Sindacale"**), il Presidente del Consiglio di Amministrazione (il **"Presidente"**) e le competenti strutture aziendali (in particolare, la Funzione Legal e Compliance e la Funzione Risorse Umane) della Società.

La Politica di Remunerazione è stata, in particolare, elaborata sulla base di linee guida strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato e delle competenti strutture aziendali.

L'Assemblea degli Azionisti della Società delibera con voto vincolante sulla Politica di Remunerazione illustrata nella Sezione I della Relazione.

La Politica di Remunerazione avrà durata annuale, relativamente all'esercizio 2026.

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

Nel caso in cui, durante il periodo di riferimento della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione intendesse apportarvi modifiche⁴, provvederà a convocare un'Assemblea che si esprimerà anche in questo caso mediante voto vincolante, con l'ausilio di un'apposita relazione illustrativa della nuova Politica di Remunerazione.

3. Comitato Remunerazioni e Nomine

La Società si avvale di un Comitato Remunerazioni e Nomine, costituito dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2024 e composto, alla data della presente Relazione, da tre amministratori non esecutivi e indipendenti.

Al 31 dicembre 2025 e alla data della presente Relazione, il Comitato risulta così composto: Patrizia Michela Giangualano (Presidente), Laura Donnini e Sara Ferrero.

I componenti del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, come risulta dal relativo *curriculum vitae*. Tale competenza è stata valutata adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.



⁴ Salva, ovviamente la possibilità di usare la procedura di deroga (di cui al paragrafo 10 che segue)

Il Comitato, che è dotato di un proprio Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, svolge i compiti previsti dal Codice per il Comitato Nomine e per il Comitato Remunerazioni, CON funzioni istruttorie, consultive e propositive⁵.

Più in particolare, il Comitato, nella sua funzione di Comitato competente per le Remunerazioni, il Comitato ha il compito di:

- a) formulare annualmente, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio, una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- b) presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti Strategici nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c) monitorare la concreta applicazione della Politica di Remunerazione nonché l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valutare periodicamente, nel corso dell'esercizio, l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione, formulando proposte al Consiglio di Amministrazione e segnalando, ogni qualvolta lo ritenga opportuno, l'eventuale necessità di modificare, revisionare o integrare la Politica di Remunerazione, nonché l'eventuale mancata attuazione della Politica di Remunerazione stessa e/o la violazione di taluno dei principi in essa contenuti;
- e) valutare e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di remunerazione basati su azioni, anche con riferimento all'adozione di accorgimenti volti ad evitare che simili piani possano indurre i loro destinatari a comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle azioni o comunque obiettivi di breve periodo, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e della sostenibilità della Società nel suo complesso;
- f) assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali;
- g) riferire agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei propri compiti, ha facoltà di avvalersi, a spese della Società, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di remunerazione (anche per tener conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per Società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili).

In particolare, per la predisposizione della presente Relazione, la Società si è avvalsa del supporto di Mercer Italia S.r.l.

I lavori del Comitato sono coordinati dalla Presidente e le riunioni sono regolarmente verbalizzate dal *General Counsel*, nel suo ruolo di segretario, con il supporto della Responsabile Affari Societari, in apposito libro verbali tenuto presso la sede della Società.

⁵ Nella presente Relazione saranno riferite le funzioni e le attività svolte dal Comitato nella sua funzione di comitato per le remunerazioni, mentre per le attività svolte in materia di nomine si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito internet della Società <https://group.ferragamo.com>, sezione governance, relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

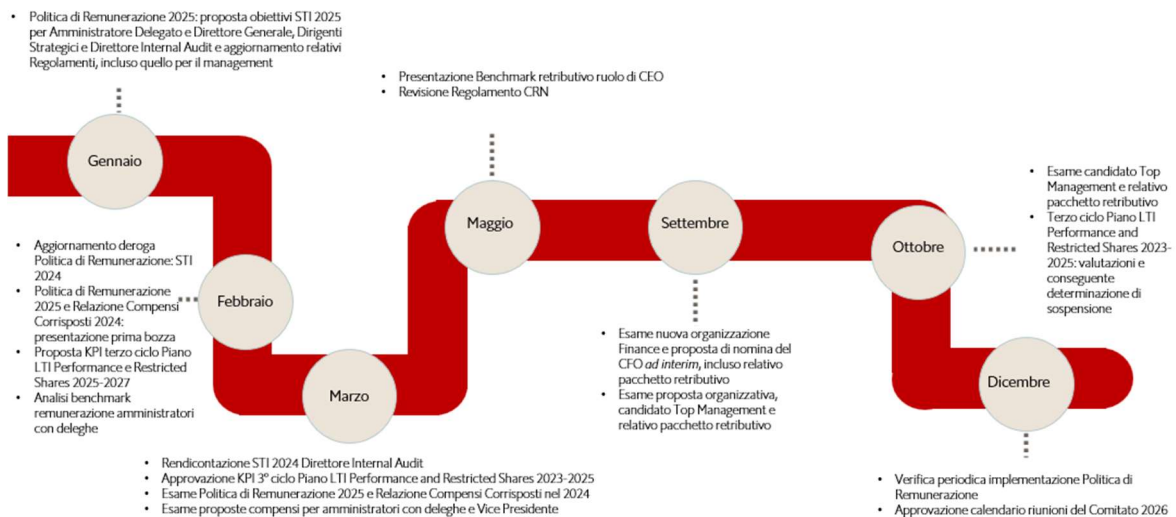
Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che la Presidente del Comitato lo ritenga opportuno. Il Comitato, comunque, si riunisce prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza. Alle riunioni del Comitato non partecipano gli Amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi. La Presidente del Comitato relaziona al Consiglio sulle attività svolte in merito ai punti all'ordine del giorno aventi ad oggetto gli argomenti sui quali il Comitato deve esprimere il proprio parere.

La partecipazione alle riunioni del Comitato di soggetti che non ne sono membri (quali Amministratori o esponenti di funzioni aziendali) avviene su invito della Presidente del Comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori con deleghe competenti sono invitati permanenti alle riunioni del Comitato, salvo quando si discute della loro remunerazione.

Nel corso dell'Esercizio 2025, il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 18 volte, precisamente in data 24 gennaio, 3, 20 e 26 febbraio, 3, 6 e 13 marzo, 8 aprile, 7 e 28 maggio, 3 giugno, 11 e 28 luglio, 9 settembre, 1 e 20 ottobre, 10 novembre e 15 dicembre. Gli incontri hanno avuto una durata media di 80 minuti.

Nel corrente esercizio 2026, alla data di approvazione della presente Relazione, si sono svolte n. 3 riunioni.

I lavori del Comitato relativi ai temi di remunerazione hanno riguardato:



4. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e relativi principi base

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione rappresenti uno strumento primario finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere persone per perseguire proficuamente obiettivi, di breve e/o di medio-lungo termine, correlati agli obiettivi strategici del Gruppo, contribuendo così al conseguimento di risultati volti a rafforzare la solidità operativa, economica e finanziaria della Società in un'ottica di lungo termine e, dunque, anche alla salvaguardia della sostenibilità della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, anche sulla base di *benchmark* elaborati, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate in un'ottica meritocratica. Le analisi di *benchmarking* realizzate nel 2025 sono state condotte con riferimento a un *panel* di Società quotate sia italiane che internazionali, con particolare attenzione alle aziende operanti nel settore del lusso. Questa analisi ha avuto l'obiettivo di garantire che le pratiche retributive siano competitive e allineate con le migliori prassi di mercato, permettendo di identificare le migliori strategie per attrarre e trattenere talenti, garantendo al contempo un allineamento con gli obiettivi aziendali e le aspettative degli *stakeholder*.

Con la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2026 la Società persegue i seguenti obiettivi:



In particolare, la Politica di Remunerazione è volta ad allineare gli obiettivi del *Management* con l'interesse prioritario di creazione di valore per tutti gli *stakeholder* in un orizzonte temporale medio-lungo.

La componente di remunerazione fissa è calibrata in modo da essere congruente con il ruolo ricoperto, assicurando un compenso adeguato anche nel caso in cui non vengano raggiunte le condizioni necessarie per l'erogazione della parte variabile.

La remunerazione variabile è volta ad incentivare e fidelizzare il *Management*, stabilendo un legame solido tra una parte della loro retribuzione e il conseguimento di obiettivi strategici della Società. Questo approccio è attuato senza indurre gli stessi ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La remunerazione variabile per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici è collegata a parametri sia economico-finanziari che di altra natura, in linea con le strategie aziendali ed ai pilastri strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione, i quali comprendono anche obiettivi legati agli aspetti ESG. Tali obiettivi, sebbene con pesi percentuali differenti, sono estesi anche al resto della popolazione aziendale che beneficia dei piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance*, che determinano l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili e presentano una rilevante connessione con un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione della Società è, in linea generale, allineata ai principi previsti dal Codice di Corporate Governance e prevede:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo; essi sono coerenti con gli obiettivi strategici di crescita del Gruppo e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;

- e) clausole che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla Società;
- f) una struttura retributiva che assicuri la coerenza tra popolazioni omogenee anche *cross-geography*, promuovendo l'allineamento interno e una cultura di collaborazione e successo condiviso;
- g) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

5. Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione e descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica delle Remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea

Di seguito si riporta l'andamento delle votazioni assembleari relative ai contenuti riportati nella Sezione I sulla Politica in materia di Remunerazione degli ultimi 6 anni (2020-2025) che evidenzia un ampio consenso da parte degli azionisti.



Come evidenziato in premessa, il Comitato, supportato dalle strutture interne competenti, ha analizzato i risultati di voto dell'Assemblea 2025 sugli *item* retributivi.

Pur mantenendo continuità con l'anno precedente, la presente Politica di Remunerazione include le seguenti modifiche rispetto alla politica approvata nell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025:

1. Conferma dell'assetto remunerativo relativo alle deleghe consiliari già illustrato nella precedente Relazione, non essendo intervenute modifiche sostanziali.
2. Revisione del sistema di incentivazione a breve termine 2026, con l'obiettivo di semplificare lo schema e rafforzare il principio di "pay for performance". In particolare:

- eliminazione del meccanismo del moltiplicatore/demoltiplicatore finanziario di Gruppo;
- rafforzamento del peso degli obiettivi economico-finanziari, con particolare enfasi sull'EBIT Adjusted quale indicatore prioritario di sostenibilità economica del piano;
- mantenimento degli obiettivi ESG tra gli obiettivi di Gruppo, con un riequilibrio dei relativi pesi;
- revisione delle curve di performance (threshold e massimo) in coerenza con gli obiettivi 2026;
- conferma dell'omogeneità delle curve relative agli obiettivi finanziari di Gruppo, con eventuali adattamenti regionali volti a garantire l'auto-sostenibilità del piano.

3. Definizione di un nuovo impianto del Piano di incentivazione di lungo termine 2026-2028, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, che conferma la struttura rolling su tre cicli con periodo di vesting triennale per ciascun ciclo, nonché l'attribuzione del 75% dell'incentive opportunity in Performance Share Unit e del 25% in Restricted Share Unit. Nell'ambito del nuovo impianto:

- sono stati aggiornati gli indicatori di performance delle Performance Share Unit, introducendo, accanto agli obiettivi economico-finanziari cumulati (Product Net Sales ed EBIT), gli indicatori di creazione di valore per gli azionisti di Total Shareholder Return sia in termini assoluti sia relativi rispetto a un panel di Società comparabili del settore del lusso;
- è stato previsto un holding period applicabile ai Consiglieri di Amministrazione Delegati e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che consiste nell'obbligo di detenere le azioni assegnate fino al termine del secondo anno successivo al vesting.

Nell'elaborazione degli indicatori relativi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine 2026 sono state condotte analisi di *benchmarking* relative a un *panel* di aziende appartenenti agli indici FTSE MIB, Mid Cap e Small Cap, con un focus specifico su un Peer Group composto da aziende simili per settore di appartenenza, dimensioni e presenza nel Retail. Tali analisi hanno evidenziato come le prassi di mercato prevedano un forte collegamento tra remunerazione variabile e indicatori economico-finanziari, nonché un'ampia diffusione dell'utilizzo del Total Shareholder Return quale metrica nei piani di incentivazione di lungo termine.

6. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione degli Amministratori, dell'organo di controllo e dei Dirigenti Strategici

Agli Amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso determinato dall'Assemblea all'atto della nomina alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei Consigli di Amministrazione di Società comparabili.

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 ha fissato in €500.000 annui lordi il Compenso annuo lordo complessivo da riconoscere all'intero Consiglio di Amministrazione, con incarico al Consiglio di Amministrazione di fissare il compenso per gli incarichi speciali e che sarà oggetto di votazione della prossima assemblea del 23 aprile 2026.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche (o di incarichi speciali) può, dunque, essere riconosciuto, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale:

- a) un compenso fisso (aggiuntivo rispetto a quello determinato dall'Assemblea e rispetto ad una eventuale retribuzione da lavoro dipendente, qualora l'Amministratore Esecutivo sia anche dipendente della Società), che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Società, da corrispondersi su base annua; lo stesso viene determinato sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto nel corso dell'esercizio per il relativo espletamento;
- b) uno o più compensi variabili, stabiliti nel rispetto dei principi della presente relazione e legati al raggiungimento (su base annuale e/o pluriennale) di obiettivi predeterminati, misurabili, coerenti con

gli obiettivi strategici della Società nel medio-lungo termine e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (comprendendo anche parametri non finanziari e, ove rilevanti, anche obiettivi ESG – Environmental, Social, Governance).

Di seguito vengono illustrati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione con effetti a decorrere dal 6 marzo 2025 (data di conferimento delle deleghe), che restano invariati alla data della presente Relazione.

6.1 Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione

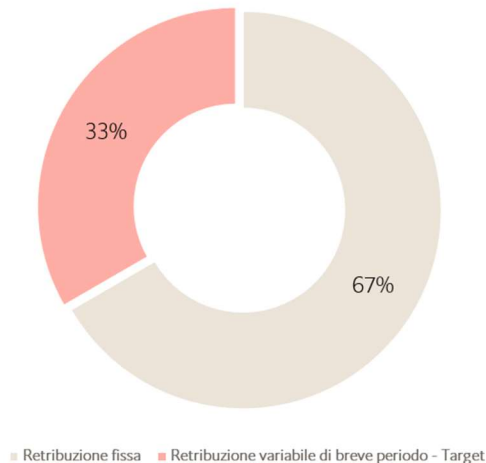
La Remunerazione Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c., è pari - con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 - a €750.000 annui lordi, oltre al compenso già deliberato dall'Assemblea in data 23 aprile 2024 per la carica di Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. per un valore pari a €50.000 annui lordi. Tale assetto retributivo resta invariato alla data della presente Relazione.

Il Presidente Esecutivo è incluso nel sistema di incentivazione di breve termine applicabile al *cluster Executives* (che ricomprende Presidente, Vice Presidente, Chief Product Officer, Head of Support Functions) per l'esercizio 2026, con un importo a target pari a €400.000 lordi. Il Piano e gli obiettivi di *performance* assegnati al Presidente sono descritti al paragrafo 7.1 della presente Relazione a cui si rimanda.

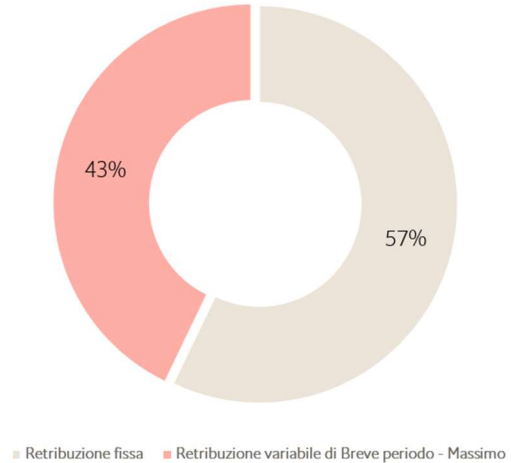
Il Presidente non è beneficiario di incentivazione di lungo termine (c.d. Piano LTI di Performance & Restricted Shares 2026-2028).

*Pay mix*⁶ al momento della pubblicazione del presente documento:

PAY MIX TARGET PRESIDENTE ESECUTIVO



PAY MIX MASSIMO PRESIDENTE ESECUTIVO



6.2 Vice Presidente

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato in data 9 maggio 2024 l'attribuzione a favore del Vice Presidente dei seguenti compensi:

- compenso di €100.000 annui lordi quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.;
- compenso di €50.000 annui lordi, a fronte degli incarichi assunti nelle Società controllate (con impegno di quest'ultima a rinunciare ad eventuali compensi deliberati da tali Società) ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.

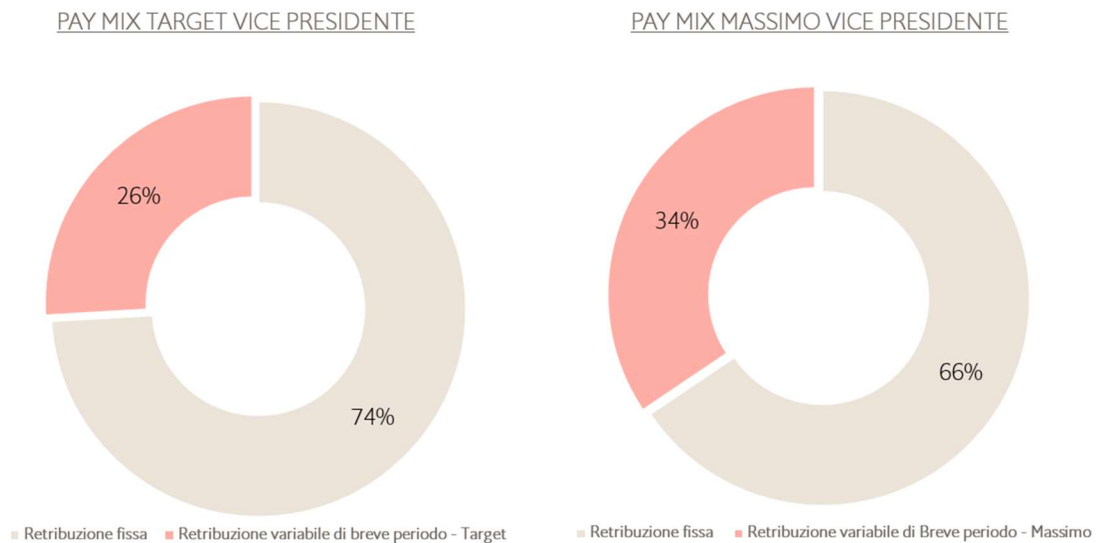
⁶ Tale pay mix include 50.000€ come compenso ex comma 1 quale membro del board.

In aggiunta ai compensi sopra descritti si aggiunge il compenso pari ad €50.000 annui lordi deliberato dall'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2024.

Il Vice Presidente è incluso nel sistema di incentivazione di breve termine applicabile al cluster *Executives* (che ricomprende Presidente, Vice Presidente, Chief Product Officer, Head of support functions) per l'esercizio 2026, con un importo a target pari ad €70.000 lordi. Il Piano e gli obiettivi di *performance* assegnati alla Vice Presidente sono descritti al paragrafo 7.1 della presente Relazione.

Il Vice Presidente non è beneficiario di incentivazione di lungo termine (c.d. Piano LTI di Performance & Restricted Shares 2026-2028).

*Pay mix*⁷ al momento della pubblicazione del presente documento:



6.3 Consigliere Delegato - Chief Product Officer

Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta al compenso pari ad €50.000 annui lordi deliberato dall'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2024, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato l'attribuzione con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 a favore del Consigliere Delegato – Chief Product Officer dei seguenti compensi:

a) una Retribuzione Annuale Lorda pari a €500.000 lordi annui a fronte dello svolgimento delle mansioni come Dirigente della Società;

b) compenso di €80.000 lordi annui, in ragione delle deleghe conferitegli il 6 marzo 2025, con decorrenza degli effetti dalla medesima data, che resta invariato alla data della presente Relazione;

c) compensi variabili:

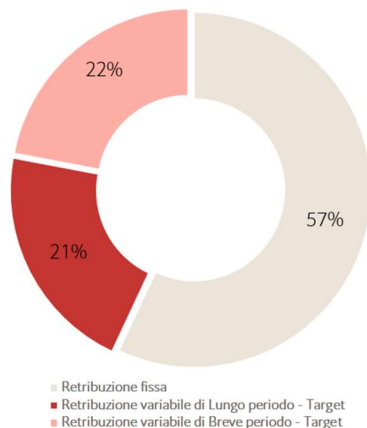
- componente variabile annuale di breve periodo (Piano STI) applicabile al cluster *Executives* (che ricomprende Presidente, Vice Presidente, Chief Product Officer, Head of support functions) per l'esercizio 2026, legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione, degli obiettivi strategici relativi all'anno in corso e da obiettivi ESG, come dettagliato al par. 7.1 e pari a target ad €243.600 lordi (di cui €33.600, in ragione delle deleghe conferitegli il 6 marzo 2025, in coerenza con l'assetto remunerativo vigente).

⁷ Tale pay mix include €50.000 come compenso ex articolo 2389 comma 1 del codice civile, quale membro del Consiglio.

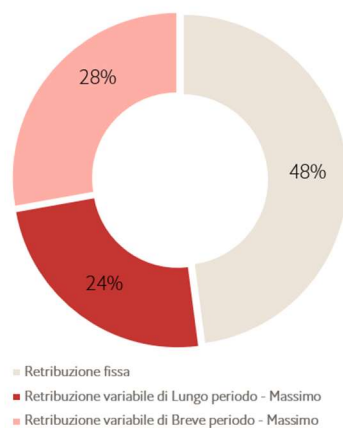
- componente variabile di medio-lungo periodo prevista nella partecipazione al Piano LTI da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea che ha l'obiettivo prioritario di garantire un allineamento di interessi con gli azionisti, in un'ottica di creazione di valore e di garantire la *retention* delle figure chiave nel medio-lungo periodo. Le azioni attribuite hanno un periodo di *vesting* pari a tre anni e l'ottenimento del beneficio sarà soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili, individuati dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato. Il piano LTI prevede un periodo di *lock-up* successivo all'assegnazione delle azioni pari a due anni, applicabile ai Membri del Consiglio di amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e in linea con i principi del Codice di Corporate Governance, le *guideline* dei *proxy advisor* e le migliori prassi di mercato.

Pay mix al momento della pubblicazione del presente documento⁸:

PAY MIX TARGET CHIEF PRODUCT OFFICER



PAY MIX MASSIMO CHIEF PRODUCT OFFICER



6.4 Consigliere Delegato – Head of Support Functions

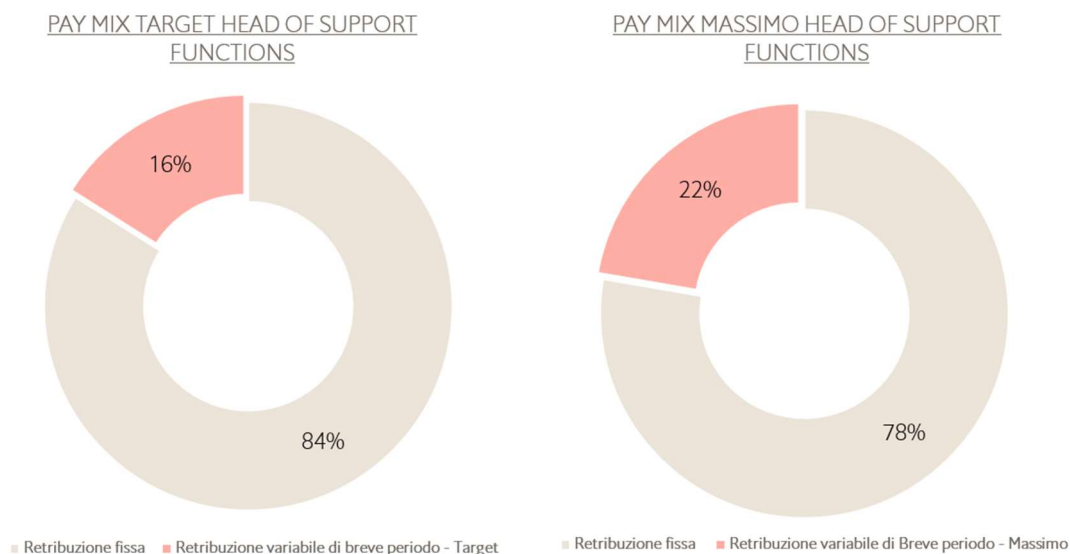
Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato l'attribuzione, in aggiunta al compenso di €50.000 in qualità di Amministratore deliberato in data 23 aprile 2024, – con effetto dalla data di attribuzione delle deleghe del 6 marzo 2025 – a favore del Consigliere delegato – *Head of Support Functions* dei seguenti compensi:

- a) compenso di €1.080.000 annui lordi in ragione delle deleghe conferitegli il 6 marzo 2025, con decorrenza degli effetti di queste ultime dalla medesima data, che resta invariato alla data della presente Relazione;
- b) compensi variabili:
 - componente variabile annuale di breve periodo applicabile al cluster Executives (che ricomprende Presidente, Vice Presidente, Chief Product Officer, Head of support functions) per l'esercizio 2026, legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione sulla base del budget annuale, degli obiettivi strategici relativi all'anno in corso, segnatamente Product Net Sales di Gruppo ed EBIT Adjusted di Gruppo, nonché obiettivi ESG, come dettagliato al par. 7.1 e pari a target ad €216.000 lordi.

L'Head of Support Functions non è beneficiario di incentivazione di lungo termine (c.d. Piano LTI di Performance & Restricted Shares 2026-2028).

⁸ Tale pay mix include €50.000 come compenso ex articolo 2389 comma 1 del codice civile, quale membro del Consiglio.

Pay mix⁹ al momento della pubblicazione del presente documento:



6.5 Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. pari a €50.000 annui lordi, determinato dall'Assemblea all'atto della nomina alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei Consigli di Amministrazione di Società comparabili.

Il compenso spettante agli Amministratori non esecutivi è stato definito sulla base di analisi di *benchmarking* riferite a un *panel* di Società appartenenti all'indice FTSE MIB e con un ulteriore focus sul settore lusso.

Agli Amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Controllo e Rischi e Comitato Remunerazioni e Nomine) è riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto. Il compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

I compensi attualmente riconosciuti sono:

Comitato Controllo e Rischi		Comitato Remunerazioni e Nomine	
Presidente	Euro 30.000	Presidente	Euro 25.000
Membro	Euro 22.000	Membro	Euro 20.000

Per la partecipazione al Comitato "strategie" viene inoltre erogato un compenso pari a €20.000 annui lordi.

6.6 Collegio Sindacale

Ai componenti del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo fisso determinato dall'Assemblea all'atto della nomina alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesti dalla rilevanza del

⁹ Tale pay mix include €50.000 come compenso ex articolo 2389 comma 1 del codice civile, quale membro del Consiglio.

ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

L'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2023 ha determinato un compenso pari a €48.000 lordi, per ciascun sindaco effettivo, e un compenso pari a €64.000 lordi, per il Presidente del Collegio Sindacale.

Con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 viene a scadere il mandato del Collegio Sindacale.

L'Assemblea dei soci di Salvatore Ferragamo convocata per il giorno 23 aprile 2026 provvederà, tra l'altro, alla nomina dell'organo di controllo della Società per gli esercizi 2026-2028 e ne determinerà il relativo compenso.

Il Collegio Sindacale in scadenza ha formulato delle valutazioni sull'impegno richiesto ai Sindaci di Ferragamo e sulla relativa remunerazione, riportati nel documento di "Orientamenti del Collegio Sindacale di Salvatore Ferragamo S.p.A. sul rinnovo dell'organo di controllo che sarà eletto dall'Assemblea del 23 aprile 2026", pubblicato sul sito internet della Società, di cui di seguito si riporta una sintesi.

Nello specifico, il Collegio Sindacale uscente ha rilevato che la remunerazione dei suoi membri è rimasta invariata dal 2011, anno della quotazione in Borsa di Salvatore Ferragamo S.p.A. Allo stesso tempo, negli ultimi anni si è registrato un significativo incremento dei compiti e delle responsabilità attribuite al Collegio, a seguito dell'introduzione di nuove normative più stringenti. Parallelamente, il Gruppo ha conosciuto una crescita dimensionale rilevante, che ha ulteriormente ampliato l'impegno richiesto ai sindaci.

In considerazione di tali elementi, il Collegio ha osservato che il compenso che l'Assemblea delibererà dovrebbe essere effettivamente commisurato al crescente impegno richiesto ai sindaci, anche sotto il profilo del necessario costante aggiornamento, nonché ai compiti e alle responsabilità connesse all'incarico.

La proposta, oltre a considerare tale valutazione, terrà conto dei compensi erogati a tale organo nel mercato. Si ricorda, inoltre, che sino al 15 aprile 2025 il Collegio Sindacale ha altresì ricoperto il ruolo di Organismo di Vigilanza. Per tale incarico, il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato un compenso pari a:

- €15.000, per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- €12.000, per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In data 15 aprile 2025 il dott. Andrea Balelli ha comunicato al Consiglio di Amministrazione della Società la propria rinuncia all'incarico di componente effettivo e Presidente dell'Organismo di Vigilanza, con efficacia dal 16 aprile 2025. Per tale motivo, in pari data, il Cda ha provveduto alla nomina, in sua sostituzione, dell'avv. Carlo Longari, conferendo allo stesso anche l'incarico di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, mentre ha confermato l'incarico di componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza all'avv. Paola Caramella ed al dott. Giovanni Crostarosa Guicciardi, i quali ricoprono contestualmente la carica di sindaci effettivi del Collegio Sindacale della Società.

Poiché i predetti compensi sono risultati in linea con le prassi di mercato, il Consiglio di Amministrazione della Società ha confermato tali emolumenti per l'Organismo di Vigilanza sino al termine del relativo mandato, che verrà a scadere alla data di approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2025.

Successivamente a tale data il Consiglio di amministrazione sarà a chiamato a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza e a determinarne il relativo compenso.

6.7 Dirigenti Strategici, Responsabile Funzione Internal Audit e Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari

La remunerazione dei **Dirigenti Strategici della Società** è composta in linea generale:

- a) da una componente fissa, rappresentata dalla Retribuzione Annuale Lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), definita nel rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili) e che corrisponde, di regola (e dunque salva diversa e motivata decisione del Consiglio di

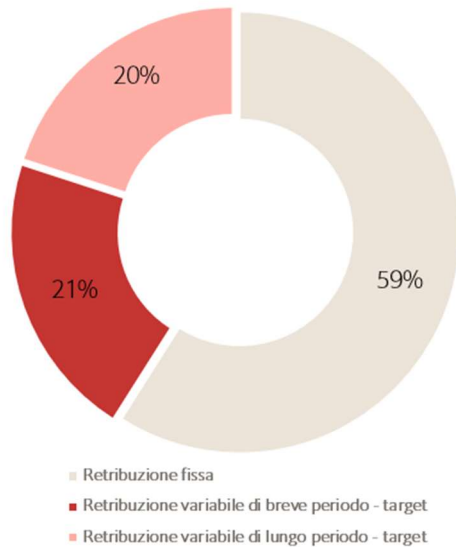
Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine), ad almeno il 50% (a *target*) della remunerazione complessiva annuale¹⁰;

- b) eventuali compensi fissi per la nomina a Consiglieri di Amministrazione o per deleghe specifiche (come nel caso del dirigente preposto o del Chief Product Officer) in linea con quanto illustrato nella presente Politica di Remunerazione;
- c) da una componente variabile ripartita come segue (come meglio dettagliato nel paragrafo 7):
 - componente variabile annuale di breve periodo (Piano STI), legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione sulla base degli obiettivi strategici relativi all'anno in corso e da obiettivi ESG. La proposta è formulata dal Presidente Esecutivo, eventuale Amministratore Delegato e Direttore Generale e dal Chief People Officer, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, in linea con i principi contenuti nella Politica di Remunerazione e tenendo conto delle prassi esistenti in Società analoghe operanti nello stesso settore; tale componente, di regola (e dunque salva diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine), non supera il 50% della remunerazione complessiva annuale.
 - componente variabile di medio-lungo periodo prevista nella partecipazione al Piano LTI da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, che ha 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. Le azioni attribuite hanno un periodo di *vesting* pari a tre anni e l'ottenimento del beneficio sarà soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili, individuati dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato. Il piano LTI prevede un periodo di *lock-up* successivo all'assegnazione delle azioni pari a due anni, applicabile ai Membri del Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e in linea con i principi del Codice di Corporate Governance, le linee guida dei *proxy advisor* e le migliori prassi di mercato.

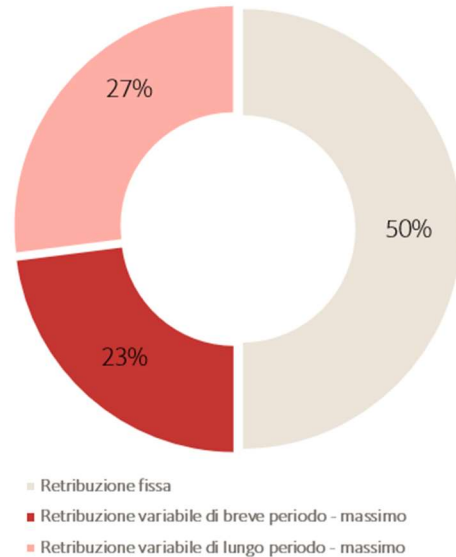
¹⁰ Anche per i Dirigenti Strategici, la componente fissa deve essere sufficiente a consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Pay mix target e massimo (medi) dei Dirigenti Strategici¹¹

PAY MIX TARGET DIRIGENTI STRATEGICI



PAY MIX MASSIMO DIRIGENTI STRATEGICI



Al **Responsabile della Funzione Internal Audit** viene riconosciuto un compenso fisso e un compenso variabile di breve termine collegato ad obiettivi coerenti con le funzioni del ruolo (senza obiettivi economico-finanziari), al fine di garantire efficacia e tempestività nell'espletamento delle attività svolte e può essere riconosciuta una componente variabile di medio-lungo periodo basata sul Piano LTI, previo parere del Comitato Controllo e Rischi.

Per il ruolo di **Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari** è previsto il riconoscimento di un compenso fisso annuale, deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società previo parere del Collegio Sindacale.

7. REMUNERAZIONE VARIABILE, DESCRIZIONE DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE E CLAUSOLE DI MALUS E CLAW-BACK

I compensi variabili degli Amministratori Esecutivi, dell'eventuale Direttore Generale, dei Dirigenti Strategici vengono stabiliti dagli organi competenti nel rispetto dei principi della presente relazione prevedendo obiettivi quantitativi e qualitativi, di natura finanziaria e/o non finanziaria. Gli stessi sono finalizzati a garantire il successo sostenibile dell'impresa nel medio-lungo periodo.

Il Comitato vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legata la corresponsione della componente variabile di breve periodo della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale, dei Dirigenti Strategici, del Responsabile Internal Audit, nonché il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione comuni a tutto il *Top Management*.

È facoltà della Società corrispondere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici eventuali premi eccezionali in relazione a operazioni e/o progetti aventi rilevanza strategica e non previsti nei piani e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sull'attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di

¹¹ Tale pay mix include compensi ex articolo 2389 comma 1 e potrebbe cambiare nel corso dell'anno nel caso il ruolo di Chief Financial Officer dovesse essere ricoperto da un altro soggetto identificato ovvero se fosse non più un ruolo *ad interim*.

remunerazione variabile. I criteri per determinare l'ammontare dell'eventuale premio eccezionale sono, da un lato, legati al valore dell'operazione e/o del progetto e tengono conto, dall'altro, della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono essere riconosciuti, a specifiche figure manageriali, trattamenti *ad hoc* in fase di assunzione o in costanza di rapporto, tra cui, a titolo di esempio:

- a) *welcome bonus*, anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e/o collegati, ove possibile, all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato;
- b) componenti variabili garantite per il primo anno di assunzione (ovvero per il diverso periodo determinato dal Consiglio di Amministrazione, su motivata proposta del Comitato);
- c) erogazioni collegate alla stabilità del rapporto nel tempo e/o al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* collegati al ruolo (incluso lo svolgimento di responsabilità aggiuntive per un periodo limitato di tempo "c.d. interim").

In caso di elevata discontinuità di mercato rispetto ai *trend* degli ultimi tre esercizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), ovvero a fronte di avvenimenti straordinari che abbiano un impatto sui piani del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di *governance* in materia di remunerazione, potrà porre in essere gli opportuni correttivi ai compensi variabili (e ciò anche con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione), se e in quanto funzionali a mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica di Remunerazione (cd. clausola «*Market Adverse Change*» o «*MAC Clause*»).

I regolamenti del piano STI e del Piano LTI prevedono meccanismi contrattuali che consentono alla Società di:

- a) chiedere, in tutto o in parte, la restituzione (c.d. *clawback*); ovvero di
- b) trattenere, in tutto o in parte, somme oggetto di differimento (c.d. *malus*) di componenti variabili della remunerazione determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati.

Per "dati manifestamente errati" si intendono quei dati utili ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dai vari piani di incentivazione, cui è condizionata la maturazione dei diritti. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere:

- a) un errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo (base di erogazione di una forma variabile) che, in assenza dell'errore materiale, non sarebbe stato raggiunto;
- b) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o, comunque, dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione o l'attribuzione del bonus, al fine di conseguire il diritto all'incentivazione; ovvero
- c) il raggiungimento degli obiettivi mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

Di seguito vengono rappresentate le principali caratteristiche dei piani monetari e/o azionari di incentivazione di breve e di medio-lungo termine attualmente in essere e dunque:

7.1 Piano di incentivazione di breve periodo - Short Term Incentive (STI Plan)

Lo *Short Term Incentive* è dedicato al *Top Management* della Società– tra cui sono ricompresi anche il Presidente Esecutivo, il Vice Presidente, i Consiglieri Delegati (Head of Support Functions e Chief Product Officer) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche - in forza alla data di pubblicazione e a un'ampia

popolazione manageriale e professionale di Ferragamo che coinvolge circa 650 dipendenti del Gruppo. Il piano è volto a focalizzare le risorse sul perseguimento dei *driver* di valore e degli obiettivi strategici di Ferragamo.

In linea generale, il nuovo eventuale Amministratore Delegato e Direttore Generale che venisse identificato potrà essere incluso tra i beneficiari di tale piano. Tuttavia, la Società si riserva la facoltà di sviluppare un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione degli organi competenti.

Per garantire la sostenibilità economico-finanziaria del piano e il pieno allineamento all'esecuzione strategica, il sistema di incentivazione a breve termine è stato oggetto di una revisione strutturale finalizzata a semplificarne il funzionamento, rafforzare il principio di *pay for performance* e consolidare il legame diretto tra risultati economico-finanziari e remunerazione variabile. In tale contesto, è stato eliminato il meccanismo di moltiplicatore finale ed è stato significativamente incrementato il peso degli indicatori economico-finanziari, con particolare enfasi sull'EBIT Adjusted quale principale parametro di riferimento per la creazione di valore e per la sostenibilità complessiva del sistema incentivante. Le curve di performance sono state conseguentemente riviste al fine di assicurare un adeguato livello di selettività e coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo.

Tutti i beneficiari del piano di STI sono soggetti a una scheda obiettivi che riflette le medesime priorità strategiche a livello di Gruppo, articolate attraverso obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità (ESG), strutturata secondo quattro differenti *scorecard*, coerenti con il livello di responsabilità ricoperto: una *scorecard* dedicata agli *Executives* (Presidente Esecutivo, Vice Presidente, Consiglieri Delegati - Head of Support Functions e Chief Product Officer); una *scorecard* riservata agli *Head of Functions* ove è ricompreso l'altro dirigente con responsabilità strategiche¹²; e altre due dedicate alle figure di *Senior Directors & Directors* e alla restante popolazione manageriale e professionale di Ferragamo. Per i ruoli *Corporate*, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il perimetro di riferimento è il risultato consolidato per quanto inerente alle vendite e marginalità mentre per i ruoli regionali, come ad esempio per i Responsabili di una *Region*, gli obiettivi di sono in parte minore riferiti al Gruppo ed in parte maggiore riferiti al risultato della *Region* di riferimento.

In aggiunta - ad eccezione degli *Executives*, la cui incentivazione è interamente basata su obiettivi economico-finanziari ed ESG di Gruppo - ciascun beneficiario può avere specifici obiettivi strategici di funzione e/o individuali, definiti in base al proprio ruolo e alle responsabilità assegnate. Questo approccio garantisce un allineamento tra le *performance* individuali e le priorità strategiche del Gruppo, promuovendo così un contributo significativo al raggiungimento degli obiettivi complessivi.

La logica sottostante a tale differente ripartizione è da rinvenirsi, da un lato, nel diverso contributo che le differenti figure aziendali possono apportare al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e, dall'altro, all'importanza di misurare la restante popolazione aziendale principalmente su obiettivi collegati alla relativa *Region*/funzione di appartenenza.

¹² La cui *scorecard* potrebbe cambiare nel corso dell'anno nel caso il ruolo di Chief Financial Officer dovesse essere ricoperto da un altro soggetto identificato ovvero se fosse non più assegnato ad un ruolo *ad interim*.

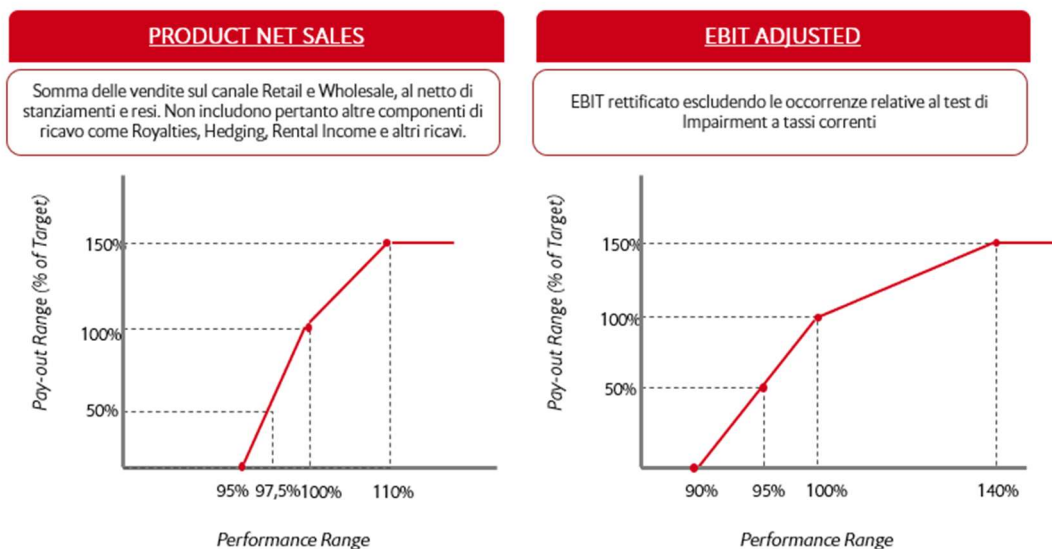
**OBIETTIVI DI GRUPPO PRESENTI NELLA SCHEDA OBIETTIVI DI TUTTI I BENEFICIARI
CON UN PESO CHE VARIA DAL 100% AL 60%**

ECONOMICO-FINANZIARI	PRODUCT NET SALES
	EBIT ADJUSTED
ESG	INDICATORE ESG <i>metriche specifiche riferite a</i> 1) Utilizzo materiali sostenibili, 2) Zero Destruction Roadmap

Il primo obiettivo si riferisce alle *Product Net Sales*, calcolate a tassi costanti di budget, che rappresentano la somma delle vendite sul canale *Retail* e *Wholesale*, al netto di stanziamenti e resi. Non includono pertanto altre componenti di ricavo come *Royalties*, *Hedging*, *Rental Income* e altri ricavi.

Il secondo obiettivo si riferisce invece all'EBIT Adjusted, come riportato in bilancio, che rappresenta l'EBIT rettificato escludendo le occorrenze relative al test di Impairment a tassi correnti. Nel caso regionale tale EBIT è corretto anche di alcune partite infragruppo.

Si riportano di seguito le curve di incentivazione che fanno riferimento ai livelli di performance determinati in confronto ai valori target obiettivo e approvati dal Consiglio di amministrazione del 11 marzo 2026.

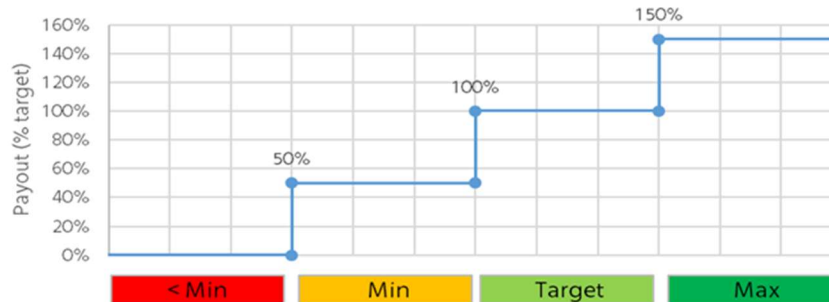


Il conseguimento di risultati intermedi tra il livello soglia e quello target e tra il livello target e quello massimo determina un incentivo calcolato per interpolazione lineare.

Gli obiettivi ESG sono stati individuati sulla base del Piano di Sostenibilità e risultano coerenti con l'impegno assunto dal Gruppo in relazione ad emissioni, materiali sostenibili e circolarità. In particolare, si tratta di:

- Utilizzo di materiali sostenibili: obiettivo legato all'aumento dell'impiego di materiali LCI (Low Climate Impact) oltre alla pelle, in particolare cotone, lana, nylon e seta;
- Zero destruction: attivazione della roadmap di riduzione del prodotto distrutto in tre regioni chiave.

La valutazione dell'obiettivo ESG sarà effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, coerentemente all'effettivo raggiungimento di ciascuna metrica, sulla base di quattro livelli di *performance* come da seguente schema:



Si riporta di seguito la struttura della scheda obiettivi del cluster *Executives* - che ricomprende Presidente Esecutivo, Vicepresidente e Consiglieri Delegati (Head of Support Functions e Chief Product Officer) - focalizzati sull'esecuzione strategica di Gruppo, ed in particolare le vendite nette, la marginalità e obiettivi ESG, la cui assegnazione è soggetta all'approvazione di tale documento in Assemblea.

SCHEDA OBIETTIVI CLUSTER <i>EXECUTIVES</i> (PRESIDENTE ESECUTIVO, VICE PRESIDENTE, CHIEF PRODUCT OFFICER, HEAD OF SUPPORT FUNCTIONS)			PESO RELATIVO
OBIETTIVI DI GRUPPO (100%)	ECONOMICO-FINANZIARI	PRODUCT NET SALES	30%
		EBIT ADJUSTED	60%
	ESG	INDICATORE ESG 1) Utilizzo materiali sostenibili, 2) Zero Destruction Roadmap	10%

Si riporta di seguito la struttura della scheda obiettivi dei Dirigenti Strategici (diversi dal Chief Product Officer), ovvero del Chief Financial Officer (*ad interim* alla data dalla presente Relazione) che, oltre agli obiettivi di Gruppo comuni a tutti i beneficiari con un peso relativo pari al 80% sul totale della Scorecard, prevedono specifici obiettivi di funzione, strettamente correlati al rispettivo ruolo.

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI STRATEGICI (diversi dal Chief Product Officer) - CFO			PESO RELATIVO
OBIETTIVI DI GRUPPO (80%)	ECONOMICO-FINANZIARI	PRODUCT NET SALES	20%
		EBIT ADJUSTED	50%
	ESG	INDICATORE ESG 1) Utilizzo materiali sostenibili, 2) Zero Destruction Roadmap	10%
ALTRI OBIETTIVI LEGATI ALLA FUNZIONE DI APPARTENENZA (20%)			20%

Il premio matura al 31 dicembre di ogni anno (in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance*) e di regola (e, dunque, salvo diversa motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine) viene erogato successivamente alla approvazione del bilancio dell'anno precedente, subordinatamente alla circostanza che il beneficiario sia in forza e non sia dimissionario fino alla data dell'effettivo pagamento, salvo diversamente previsto dal contratto in essere tra le parti.

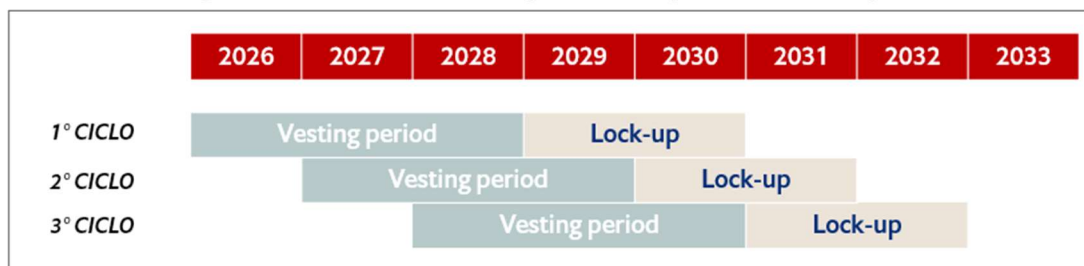
In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, per gli incentivi variabili relativi al piano STI sono previste clausole di *malus* e *claw-back* in base alle quali la Società ha facoltà di non corrispondere le componenti variabili o di chiedere la restituzione, entro un periodo massimo di 3 anni dall'erogazione del premio, in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

7.2 Piano LTI di Performance & Restricted Shares 2026-2028 – 1° ciclo 2026-2028

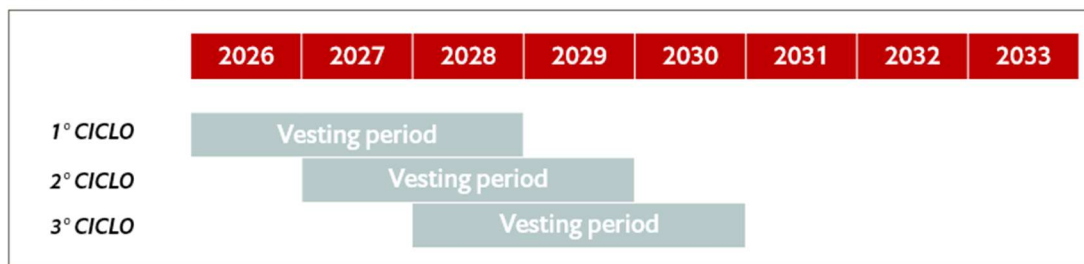
In data 23 aprile 2026, verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti un piano di incentivazione variabile di lungo periodo denominato "Piano LTI di Performance & Restricted Shares 2026-2028", già definito come Piano LTI, destinato ai Dirigenti Strategici e altre risorse chiave del Gruppo ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine, il cui documento informativo si trova nel sito web della società <https://group.ferragamo.com/it/governance/assemblea-degli-azionisti/2026>.

Il Piano LTI si articola in tre cicli di assegnazioni, ciascuno dei quali prevede l'attribuzione di un determinato numero di diritti iniziali che consentono di conseguire la titolarità di azioni della Società al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di *performance* in un periodo triennale di riferimento (periodo di *vesting* 1° ciclo 2026-2028, 2° ciclo 2027-2029, 3° ciclo 2028-2030).

Membri del Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con Responsabilità Strategiche:



Altri beneficiari:



Il Piano LTI è volto a:

- motivare i partecipanti a raggiungere risultati di medio-lungo periodo determinati dal Consiglio di Amministrazione e orientati alla creazione di valore sostenibile nel tempo;
- allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti tramite l'utilizzo di strumenti di incentivazione basati su azioni;
- rafforzare l'*engagement* e la *retention* dei partecipanti.

Il Piano LTI prevede una combinazione di veicoli azionari, al fine di rispondere al duplice obiettivo di guidare i comportamenti dei beneficiari al raggiungimento degli obiettivi strategici e di garantire *retention* delle persone chiave, e si basa sull'assegnazione gratuita di azioni secondo le seguenti due componenti:

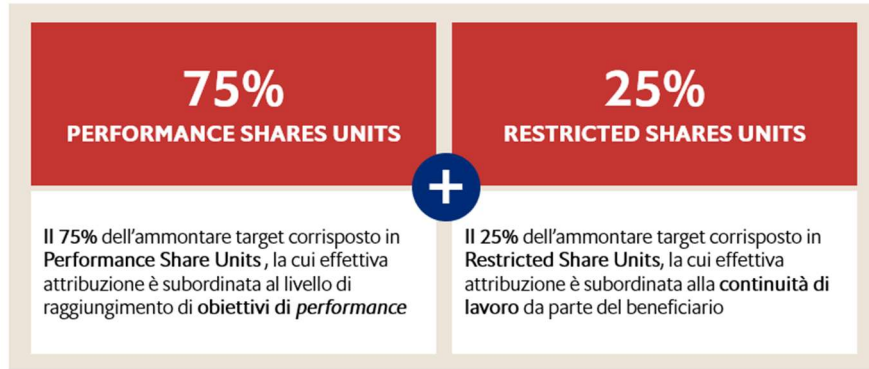
1. *Performance Share Unit*: attribuzione di un determinato numero di diritti a conseguire la titolarità di azioni della Società, al raggiungimento di obiettivi di *retention* ovvero permanenza del rapporto al momento di effettiva attribuzione delle azioni, e di *performance* in un arco temporale triennale;
2. *Restricted Share Unit*: attribuzione di un determinato numero di diritti a conseguire la titolarità di azioni della Società, al raggiungimento della sola condizione di permanenza del rapporto al momento di effettiva attribuzione delle azioni, successivamente al termine del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI.

Per ciascun ciclo di attribuzione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, sulla base di un indicatore pari ad un multiplo/percentuale del compenso fisso lordo 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 LTI, determina il numero di diritti iniziali da attribuire a ciascun beneficiario.

Per il primo ciclo di attribuzione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, determinerà il numero di diritti iniziali da attribuire a ciascun beneficiario sulla base di un indicatore corrispondente ad una percentuale del compenso fisso annuale lordo di ciascun beneficiario pari a target fino al 40% per i Dirigenti Strategici e Top Managers e fino al 20% per altri ruoli manageriali o *high potential*. La Società si riserva la facoltà di includere un eventuale nuovo AD-DG all'interno di tale schema di incentivazione, oppure di sviluppare, per tale figura, un piano *ad hoc*, che sarà sottoposto all'approvazione dei competenti organi decisionali, prevedendo dei livelli di incentivazione in linea con quelli di mercato.

L'assegnazione dei diritti iniziali per il primo ciclo avverrà a valle della determinazione, da parte del Consiglio di Amministrazione e previo parere del Comitato, del numero degli stessi da attribuire a ciascun beneficiario, mediante consegna di una scheda di adesione con indicazione dei diritti iniziali e degli indicatori di *vesting* per il primo ciclo del Piano LTI.

I diritti iniziali saranno suddivisi in un ammontare pari al 75% degli stessi, legato al raggiungimento di obiettivi di *retention* e di *performance* (*Performance Share Unit*), e nel residuo ammontare pari al 25% legato al raggiungimento di obiettivi di sola *retention* (*Restricted Share Unit*).



Per il primo ciclo di assegnazione (2026-2028), la determinazione dei *cluster* dei beneficiari e degli indicatori economico-finanziari, inclusi i target relativi agli stessi, sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto degli obiettivi di medio-lungo periodo del Gruppo e del suo andamento economico e finanziario.

Gli indicatori di performance individuati per la maturazione dei diritti legati alle Performance Share Unit sono articolati secondo tre dimensioni tra loro complementari:

- (i) obiettivi economico-finanziari consolidati del Gruppo, con un peso complessivo pari al 50%, rappresentati dalla crescita cumulata delle Product Net Sales e dall'EBIT cumulato nel periodo di performance;
- (ii) obiettivi di creazione di valore per gli azionisti (Shareholders Value Creation), con un peso complessivo pari al 40%, misurati attraverso indicatori di Total Shareholder Return sia in termini relativi rispetto a un panel di Società comparabili sia in termini assoluti;
- (iii) obiettivi di creazione di valore per gli stakeholder (Stakeholders Value Creation), con un peso complessivo pari al 10%, rappresentati da indicatori ESG coerenti con il Piano di Sostenibilità del Gruppo ed in particolare alla *carbon intensity*.

KPI DI GRUPPO - 1° CICLO DI ASSEGNAZIONE			PESO RELATIVO
ECONOMICO-FINANZIARI	OBIETTIVO DI CRESCITA	PRODUCT NET SALES – Valore cumulato 2026-2028	20%
	OBIETTIVO DI PROFITTO	EBIT – Valore cumulato 2026-2028	30%
VALORE PER GLI AZIONISTI	OBIETTIVO DI MERCATO	TOTAL SHAREHOLDERS RETURN RELATIVO – rispetto a un panel selezionato di peer	20%
		TOTAL SHAREHOLDERS RETURN ASSOLUTO – misurato come valore di mercato inclusi i dividendi al termine del periodo di vesting	20%
VALORE PER GLI STAKEHOLDER	AMBITO SOCIALE	CARBON INTENSITY – riduzione delle emissioni di CO ₂ in rapporto ai ricavi	10%

Per ciascuno degli indicatori di *performance* inerenti a ciascun ciclo è prevista una curva di incentivazione che collega il numero dei diritti relativi alle *Performance Share Unit* maturabili in funzione del livello dell'indicatore di *performance* raggiunto.

I diritti relativi alle *Performance Share Unit* matureranno in funzione del livello di raggiungimento, al termine

del periodo di *vesting* di ciascun ciclo del Piano LTI, dei relativi indicatori di *performance*.

Ciascun indicatore di *performance* sarà rilevante ai fini del calcolo del numero di diritti maturati rispetto ai diritti iniziali, secondo quanto indicato nelle seguenti tabelle. Nello specifico, in corrispondenza di livelli di *performance* soglia, *target* e massimi, sulla base dei quali viene misurato il raggiungimento dei risultati, maturerà una quota dei diritti iniziali di pertinenza dello specifico indicatore di *performance*, che può variare in un *range* da 0 al 150%.

Per i soli obiettivi di natura economico-finanziaria, il conseguimento di risultati intermedi tra il livello soglia e quello *target* e tra il livello *target* e quello massimo determina un numero di diritti calcolato per interpolazione lineare. Il conseguimento di risultati inferiori al livello soglia comporta la mancata attribuzione di azioni per la singola condizione di *performance* a cui tale risultato si riferisce.

Per gli obiettivi ESG e per il TSR relativo le curve di incentivazione sono “stepped” come sotto illustrato.

Con riferimento agli obiettivi del primo ciclo di assegnazione, in corrispondenza dei diversi livelli di *performance*, intesi come percentuale di raggiungimento del rispettivo *target*, sono associati diversi livelli di *payout* secondo lo schema seguente:

NATURA DEL KPI	INDICATORE DI PERFORMANCE	PERFORMANCE / PAYOUT	INFERIORE ALLA SOGLIA	SOGLIA	TARGET	MASSIMO
ECONOMICO-FINANZIARIO	Product Net Sales Cumulato 2026-2028	Performance	< 90% del target	90% del target	100% del target	≥ 110% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
	EBIT Cumulato 2026-2028	Performance	< 90% del target	90% del target	100% del target	≥ 110% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
ESG	Riduzione della Carbon Intensity vs baseline SBTI 2023	Performance	< 90% del target	90% del target	100% del target	≥ 110% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%
MERCATO	Total Shareholders Return Assoluto	Performance	< 90% del target	90% del target	100% del target	≥ 110% del target
		Payout	0%	50%	100%	150%

NATURA DEL KPI	INDICATORE DI PERFORMANCE	PERFORMANCE	PAYOUT
MERCATO	TSR Relativo 2026-2028 rispetto a un gruppo di peers: Brunello Cucinelli, Hermes, Prada, Moncler, Burberry, LVMH, Kering, Zegna, Capri Holding	10° POSTO	0%
		9° POSTO	0%
		8° POSTO	0%
		7° POSTO	0%
		6° POSTO	50%
		5° POSTO	70%
		4° POSTO	90%
		3° POSTO	110%
		2° POSTO	130%
		1° POSTO	150%

Successivamente al completamento del periodo di *vesting*, a ciascuno dei Beneficiari sarà, inoltre, attribuito a titolo gratuito un ulteriore numero di diritti calcolato in funzione dei diritti 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.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i Dirigenti Strategici, è previsto un periodo di *lock-up* (o *holding period*) pari a due anni, durante il quale i beneficiari non potranno disporre delle azioni attribuite, salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali/contributivi, se applicabile (c.d. *Sell to Cover*).

I beneficiari verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, al momento dell'assegnazione, tra i *key managers* della società a valle dell'approvazione del piano in sede assembleare e comunque entro il 31.12.2026 per il primo ciclo del piano. Verrà data informativa sull'esecuzione di tale assegnazione nella Sezione 2 del presente documento nel 2027.

Il numero di diritti da assegnare nell'ambito del primo ciclo sarà definito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione al momento dell'assegnazione, dividendo il controvalore monetario, pari ad una percentuale della RAL, per la media del prezzo ufficiale delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti il 1° gennaio 2026. In ogni caso il numero totale dei beneficiari del primo ciclo non sarà superiore a 72. Per il tale ciclo di assegnazione ipotizzando il numero massimo di beneficiari sopra indicati e considerando che la media del prezzo ufficiale delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti il 1° gennaio 2026, il numero massimo di azioni assegnabili nel caso di over-performance su tutti gli obiettivi, non supererà 1.000.000. Il fabbisogno di azioni alla base del Piano LTI sarà soddisfatto da azioni proprie in portafoglio.

Per ulteriori informazioni e per quanto concerne gli effetti determinati in caso di cessazione del rapporto, si rinvia a quanto previsto dal paragrafo 4.8 del Documento Informativo del Piano disponibile nel sito della società <https://group.ferragamo.com/it/governance/assemblea-degli-azionisti/2026>.

8. BENEFICI NON MONETARI E COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

La Società può riconoscere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici *benefit* non monetari tra quelli di seguito indicati a titolo esemplificativo: abitazione, auto, *uniform allowance*, assistenza tributaria, supporto scolastico per i familiari, polizza di assistenza sanitaria integrativa, polizza vita integrativa e contribuzione a fondo di previdenza integrativa.

La Società ha attualmente in essere le seguenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie:

- a) polizza D&O di responsabilità civile di Amministratori, Sindaci e Direttori Generali;
- b) polizza vita integrativa in caso di decesso (suppletiva alla copertura obbligatoria per contratto collettivo);
- c) polizza di assistenza sanitaria integrativa (suppletiva alla copertura assicurativa del FASI, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti industria);
- d) polizza infortuni professionali ed extra-professionali.

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

Per i Dirigenti Strategici, la Società non prevede accordi *ex-ante* in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, trovano pertanto applicazione le previsioni di legge e/o di contratto tempo per tempo applicabili.

Con particolare riferimento ai Dirigenti Strategici e al restante personale con qualifica dirigenziale, il contratto collettivo, attualmente vigente e applicato dalla Società, prevede, in particolare¹³, in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale:

¹³ Oltre a casi specifici di dimissioni per ipotesi qualificate.

- a) un *range* compreso tra sei e dodici mensilità¹⁴ a titolo di preavviso (in funzione dell'anzianità aziendale);
e
- b) un *range* compreso tra quattro e ventiquattro mensilità a titolo di c.d. "indennità supplementare" omnicomprensiva (in funzione dell'anzianità aziendale).

Nessun trattamento viene erogato in presenza di una giusta causa di recesso su iniziativa della Società ovvero in caso di dimissioni volontarie/recesso (senza giusta causa) del soggetto interessato.

La Società, alla luce dei limiti e dei criteri di cui sopra e alla luce della *performance* realizzata, può pattuire (tanto in fase di assunzione, quanto in costanza o alla cessazione del rapporto) con Amministratori e Dirigenti Strategici accordi che prevedano determinati trattamenti economici a fronte della cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, consistenti in un importo massimo predeterminato ovvero legato alla residua durata del mandato.

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un accordo con l'Amministratore con deleghe Ernesto Greco che contiene previsioni specifiche in relazione a trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica la cui efficacia è subordinata all'approvazione, da parte dell'Assemblea, della presente Relazione. In particolare, l'accordo prevede che:

(i) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver* l'Amministratore abbia diritto di ricevere (a) il compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 commi 1 e 3 c.c. maturato *pro-rata temporis*; (b) il bonus STI *pro-rata temporis* ove effettivamente maturato e l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026; e (c) un'indennità pari ad €270.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata in una data antecedente al 30 giugno 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026 o (d) a Euro 375.000, ove l'ipotesi di *good leaver* si sia verificata a decorrere dal 1° luglio 2026 (incluso) nel corso dell'esercizio 2026;

(ii) in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *bad leaver* l'Amministratore abbia diritto di ricevere il compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 commi 1 e 3 c.c. maturato *pro-rata temporis*.

Si segnala che, ai sensi dell'accordo, il pagamento dell'indennità di cui al precedente punto (i) lett. (c) è condizionato, tra l'altro, alla stipula di un accordo transattivo entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto.

Si segnala altresì che, ai sensi dell'accordo, costituiscono:

(i) ipotesi di *good leaver*: (a) la cessazione del rapporto per morte; (b) la revoca per giusta causa della carica di Amministratore e/o di Amministratore con deleghe, prima della data di approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2026, per il caso di interdizione (esclusivamente ove tale circostanza non sia conseguenza di comportamenti direttamente imputabili all'Amministratore, nel qual caso si configurerà un'ipotesi di *bad leaver*) o di ogni evento qualificabile come invalidante tale da determinare l'impossibilità totale o parziale per l'Amministratore di svolgere le attività oggetto dell'incarico di Amministratore e/o delle deleghe per un periodo pari almeno a 120 giorni nel corso di un medesimo anno solare, anche non consecutivi; (c) la revoca anticipata della carica di Amministratore e/o delle deleghe in assenza di giusta causa di revoca ai sensi dell'art. 2383 cod. civ.; (d) la nomina di un nuovo Amministratore Delegato e/o altro Amministratore Esecutivo della Società a cui vengano conferite le medesime deleghe conferite all'Amministratore il 6 marzo 2025; e

(ii) ipotesi di *bad leaver*: (a) la grave violazione di alcuni obblighi previsti contrattualmente in capo all'Amministratore; (b) la colpa grave o dolo nell'esercizio dell'incarico di Amministratore e/o di Amministratore con deleghe, delle proprie funzioni e/o l'inadempimento degli obblighi derivanti dalla legge e/o da regolamenti normativi e/o dallo statuto e/o gravi violazioni degli obblighi derivanti dai codici etici adottati dalla Società; (c) la condanna in primo grado per uno o più dei reati commessi contro l'interesse della Società a scopo di arricchimento personale o di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 elencati contrattualmente; (d) la violazione dell'obbligo di esclusiva previsto contrattualmente; (e) la violazione del divieto di concorrenza previsto contrattualmente; (f) la grave violazione degli obblighi di riservatezza previsti contrattualmente; (g) la sussistenza in capo all'Amministratore di una causa di decadenza, anche ai sensi degli artt. 2382 e 2387 cod. civ. nonché dalle applicabili disposizioni di legge e regolamenti normativi; (h) salve le ipotesi di *good leaver* sopra indicate, le dimissioni e/o la rinuncia alla carica di Amministratore e/o la remissione delle deleghe ad esso conferite il 6 marzo 2025; e/o (i) irregolarità contabili/finanziarie direttamente imputabili all'Amministratore a titolo di dolo e/o colpa grave.

¹⁴ Vengono tipicamente inclusi nel calcolo in linea con le leggi vigenti gli elementi ricorrenti della retribuzione, escludendo i long term incentive plan.

La Società può, altresì, stipulare patti di non concorrenza o di *non solicitation* per un periodo limitato e successivo alla cessazione del rapporto, così come accordi volti all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari e contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Alla data della presente Relazione, la Società ha stipulato un accordo con l'Amministratore con deleghe che prevede, obblighi di non concorrenza con la Società, in capo all'Amministratore con deleghe e a qualsiasi parte ad esso correlata, per i sei mesi successivi alla data di cessazione per qualsivoglia ragione della carica di Amministratore e/o di Consigliere delegato. Il corrispettivo per gli obblighi di non concorrenza assunti dall'Amministratore è incluso nel compenso fisso ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.

Si segnala infine che l'accordo stipulato dalla Società con l'Amministratore con deleghe prevede, che la Società sia la titolare esclusiva a titolo originario di tutti i diritti di proprietà intellettuale sorti, ideati e/o sviluppati dall'Amministratore con deleghe in occasione dello svolgimento del suo incarico. Il corrispettivo per la realizzazione, sviluppo, ideazione e/o derivazione di tali diritti di proprietà intellettuale e il loro utilizzo e/o registrazione da parte della Società è incluso nel compenso fisso ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c.

10. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Al verificarsi di circostanze eccezionali, la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione di seguito illustrati, beneficiando di una flessibilità che consenta di trattenere e attrarre i talenti e le risorse. Per circostanze eccezionali si intendono le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, tra cui rientrano, a titolo meramente esemplificativo, (i) situazioni che possono comportare cambiamenti nella struttura azionaria, nel perimetro aziendale come fusioni e scissioni, cambiamenti di controllo, aumenti di capitale, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, nonché mutamenti nella struttura del *Top Management* o cambiamenti legislativi o regolamentari o altri eventi che possono influire sulla normativa applicabile alla Società, (ii) necessità di attrarre o trattenere risorse ritenute essenziali per conseguire gli obiettivi della Società o di profili professionali dotati di specifiche caratteristiche (iii) cambiamenti nelle condizioni strutturali della Società e/o del Gruppo e/o del *business* o in presenza di eventi straordinari e/o non prevedibili che possono influire sui mercati in cui la Società e/o il Gruppo opera; (iv) risultati negativi della Società e/o situazioni che incidono sull'equilibrio economico della Società, o in presenza di eventi che possono compromettere o incidere sulla sostenibilità finanziaria della medesima nel breve e/o medio termine. Al ricorrere di circostanze eccezionali, la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- la modifica del rapporto tra remunerazione fissa e variabile (*pay-mix*) e il *peer group* di riferimento per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti Strategici;
- i parametri economici e gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione delle componenti di remunerazione variabile previste dal Piano Short Term Incentive, dei Piani LTI di Performance & Restricted Shares 2026-2028 & 2023-2025;
- i criteri e i limiti massimi previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e/o della carica;
- l'assegnazione o la cancellazione di premi e/o premialità (in ogni forma siano assegnati / erogati, anche in strumenti finanziari) o di particolari indennità;

Eventuali deroghe saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine e nel rispetto della procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

SEZIONE DUE

DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI



La presente Sezione, articolata in due parti, illustra, nominativamente, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Consiglieri delegati, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sino alla data di cessazione e, in forma aggregata, i compensi dei Dirigenti Strategici della Società relativamente all'Esercizio 2025, secondo un criterio di competenza.

KPMG S.p.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Salvatore Ferragamo per il periodo 2020-2028, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

PRIMA PARTE

Salvatore Ferragamo ritiene che la remunerazione rappresenti uno strumento chiave finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi strategici del Gruppo, in un'ottica di creazione di valore per tutti gli *stakeholder* nel medio-lungo termine e volta alla salvaguardia della sostenibilità della Società e del Gruppo.

Con l'obiettivo di mantenere e attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, anche attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e in un'ottica meritocratica, la Società ha, dunque, attuato e implementato¹⁵, nel corso dell'Esercizio 2025, la Politica di Remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 16 aprile 2025 tenendo, peraltro, conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), delle politiche retributive di aziende concorrenti, italiane ed estere, comparabili alla Società per dimensioni e settore di attività, nonché del voto consultivo (ampiamente favorevole) espresso dall'Assemblea, in data 16 aprile 2025, sulla Sezione II della Politica di Remunerazione del 2025 (relativa ai compensi dell'Esercizio 2024):

Voti favorevoli	Voti contrari	Astenuti
231.999.793	2.587.758	15
98,897%	1,103%	0,009%

In linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Salvatore Ferragamo, viene fornita di seguito una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Consiglieri Delegati, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sino alla data di cessazione del rapporto e dei Dirigenti Strategici e come ciascuna componente fissa e variabile della remunerazione contribuisca ai risultati a lungo termine della Società.

A tale riguardo si ricorda che:

- nel corso dell'esercizio 2025 Il Presidente, la Vice Presidente, l'Head of Support Function, il Chief Product Officer e il Chief Financial Officer *ad interim*, hanno maturato il bonus inerente al piano STI 2025 in forma materialmente ridotta, in seguito all'applicazione del demoltiplicatore sull'EBIT Adjusted descritto nella Politica di Remunerazione 2025, come illustrato di seguito;
- nel corso dell'Esercizio 2025, la Società i Dirigenti Strategici non hanno preso parte al Terzo Ciclo del piano Long Term Incentive "Performance & Restricted Shares 2023-2025" approvato dall'Assemblea dei Soci in data 26 aprile 2023 in quanto tale ciclo è stato oggetto di deroga come descritto al paragrafo 3 e non assegnato a nessuno dei beneficiari;
- la Società e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Marco Gobbetti hanno raggiunto, in data 3 febbraio 2025, un accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro e di amministrazione con effetto dalla data di approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2024, il 6 marzo 2025. L'accordo raggiunto con Marco Gobbetti prevede - oltre all'erogazione della

¹⁵ Al netto di quanto riportato al paragrafo delle "deroghe"

retribuzione e dell'emolumento fisso sino alla data di cessazione e al mantenimento di taluni *fringe benefit* sino al 31 dicembre 2025 - il riconoscimento, entro 30 giorni dalla cessazione dei rapporti, dell'importo di complessivi €4.450.000 lordi a fronte della cessazione del rapporto di lavoro e €50.000 lordi a fronte delle rinunce prestate dal manager rispetto all'esecuzione e cessazione dei rapporti intercorsi, fra cui, in particolare, la rinuncia ai bonus STI 2024, Restricted Shares 2024 e LTI c.d. "Special award" 2022-2026. Tale attribuzione è coerente con la politica di remunerazione e con gli accordi in essere con Marco Gobetti. Prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione l'operazione è stata esaminata dal Comitato Remunerazioni e Nomine, dal Comitato Controllo e Rischi (in funzione di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, qualificandosi l'operazione come di minore rilevanza ai sensi della procedura adottata dalla Società in materia) e dal Collegio Sindacale, che hanno espresso il proprio motivato parere favorevole alla conclusione dell'accordo. Resta confermata rispetto ai bonus già corrisposti al manager la possibile applicazione delle clausole di *malus* e di *claw-back*, così come previste dalla politica di remunerazione.

1. COMPENSI FISSI E VARIABILI

1.1 Amministratori

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi fissi attribuiti nel corso dell'Esercizio 2025 ai membri del Consiglio di Amministrazione e per la partecipazione ai comitati endo-consiliari (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio).

Componenti del Consiglio di Amministrazione		
€50.000 lordi su base annua		
	Componente	Presidente
Comitato Remunerazioni e Nomine	€20.000 lordi su base annua	€25.000 lordi su base annua
Comitato Controllo e Rischi	€22.000 lordi su base annua	€30.000 lordi su base annua

Agli Amministratori che hanno ricevuto particolari incarichi è stato riconosciuto un compenso fisso aggiuntivo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine e, ove richiesto, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, commisurato agli speciali incarichi attribuiti e alle responsabilità relative. In particolare, nel corso dell'Esercizio 2025, hanno rivestito particolari incarichi:

- a) il Presidente, Leonardo Ferragamo;
- b) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sino alla data di cessazione, Marco Gobetti;
- c) la Vicepresidente, Angelica Visconti;
- d) l'Head of Support Functions, Ernesto Greco;
- e) il Chief Product Officer, Giacomo Ferragamo.

1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, Leonardo Ferragamo è stato corrisposto, nell'Esercizio 2025 e in coerenza con i principi di cui alla Politica di Remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 16 aprile 2025:

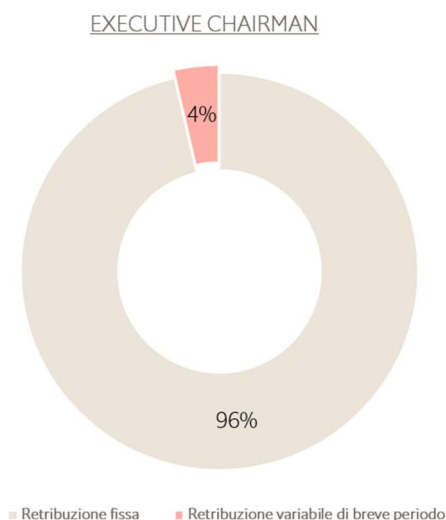
- a) un compenso fisso di:
 - i. €400.000 lordi per l'incarico quale Presidente del Consiglio di Amministrazione (e già comprensivo del compenso fisso attribuito in virtù della carica di Amministratore) sino alla data del 6 marzo 2025;

- ii. €800.000 lordi per l'incarico quale Presidente del Consiglio di Amministrazione Esecutivo e già comprensivo del compenso fisso attribuito in virtù della carica di Amministratore) a partire dalla data del 6 marzo 2025 e coerentemente alla nuova governance nel c.d. "periodo di transizione".
- b) Benefit non monetari per un valore di € 15.405;

Inoltre, è stato consuntivato il bonus annuale "Short Term Incentive 2025", il cui valore target era pari ad €400.000 e il cui valore erogabile è stato misurato in €27.500 come di seguito illustrato.

INDICATORE	PESO	RISULTATO	RISULTATO PESATO	CONSUNTIVO PRE-MOLTIPLICATORE
Group Product Net Sales	40%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Group EBIT ADJ	40%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Share of Sustainable materials	10%	Tra il Target ed il Massimo	12,5%	50.000 €
Zero Destruction Roadmap	5%	Massimo	7,5%	30.000 €
Sustainability positioning (S&P score)	5%	Massimo	7,5%	30.000 €
Totale pre-moltiplicatore				110.000 €
Moltiplicatore sull'EBIT Adjusted di gruppo				-75% (25%)
Totale consuntivato				27.500 €

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione Leonardo Ferragamo nell'Esercizio 2025.



1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale sino alla data di cessazione del rapporto

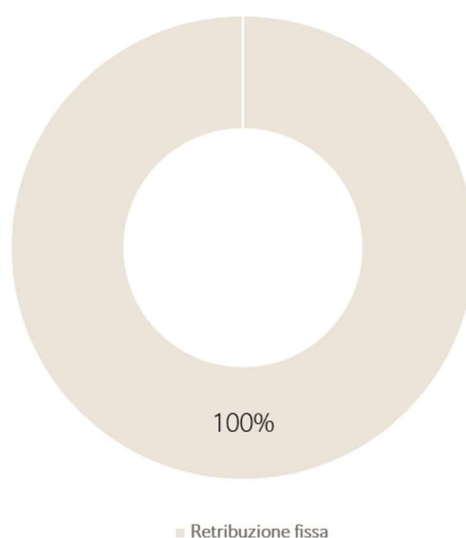
Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sino alla data del 6 marzo 2025 Marco Gobbetti la remunerazione dell'Esercizio 2025 è rappresentata, in coerenza con i principi previsti dalla politica di remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 16 aprile 2025, da:

- a) un compenso fisso annuo di €120.000 lordi per l'incarico quale Amministratore Delegato, pro-rata temporis sino alla cessazione del rapporto di lavoro;

- b) una retribuzione fissa annua lorda di €2.180.000 per lo svolgimento delle mansioni quale Direttore Generale, pro-rata temporis sino alla cessazione del rapporto di lavoro;
- c) un compenso quale indennità per la cessazione del rapporto di lavoro, come dettagliato al paragrafo successivo, come da comunicato diramato al mercato in data 3 febbraio 2025, e pari a € 4.500.000;
- d) Nessun compenso variabile come da comunicato diramato al mercato in data 3 febbraio 2025;
- e) *benefit* non monetari per un controvalore pari ad €56.653 lordi.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato per il periodo sino alla cessazione della carica di competenza dell'Esercizio 2025, al netto delle partite straordinarie quali l'indennità di fine rapporto e il rilascio del fair value inerente ai piani azionari.

CHIEF EXECUTIVE OFFICER



1.4 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Alla dott.ssa Angelica Visconti è stato corrisposto nell'Esercizio 2025, nella sua qualità di **Vice Presidente** :

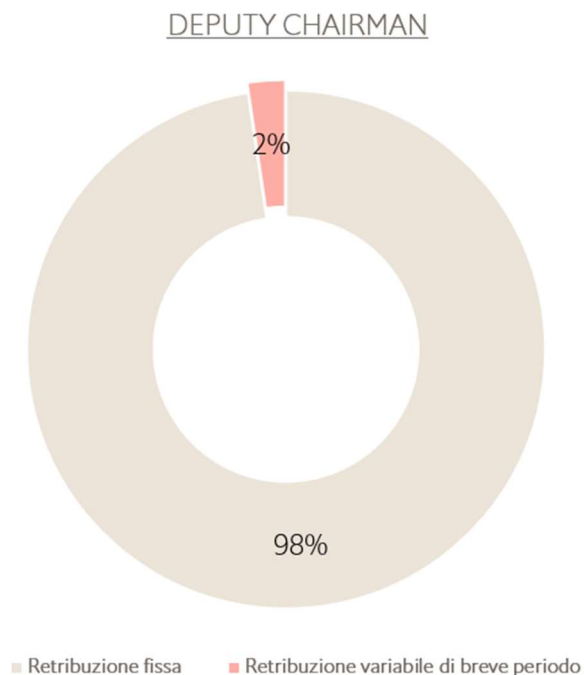
- a) un compenso fisso
 - (i) di €50.000 lordi per la carica di Amministratore della Società;
 - (ii) di €100.000 lordi, quale emolumento per l'incarico di Vice Presidente;
 - (iii) di €50.000 lordi, a fronte degli incarichi assunti nelle controllate;

Inoltre, è stato consuntivato il bonus annuale "Short Term Incentive 2025", il cui valore target era pari ad €70.000 e il cui valore erogabile è stato misurato in €4.812,5 come di seguito illustrato.

INDICATORE	PESO	RISULTATO	RISULTATO PESATO	CONSUNTIVO PRE-MOLTIPLICATORE
Group Product Net Sales	40%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Group EBIT ADJ	40%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Share of Sustainable materials	10%	Tra il Target ed il Massimo	12,5%	8.750 €

Zero Destruction Roadmap	5%	Massimo	7,5%	5.250 €
Sustainability positioning (S&P score)	5%	Massimo	7,5%	5.250 €
Totale pre-moltiplicatore				19.250 €
Moltiplicatore sull'EBIT Adjusted di gruppo				-75% (25%)
Totale consuntivato				4.812,5 €

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti alla Vice Presidente.



1.5 Head of Support Functions

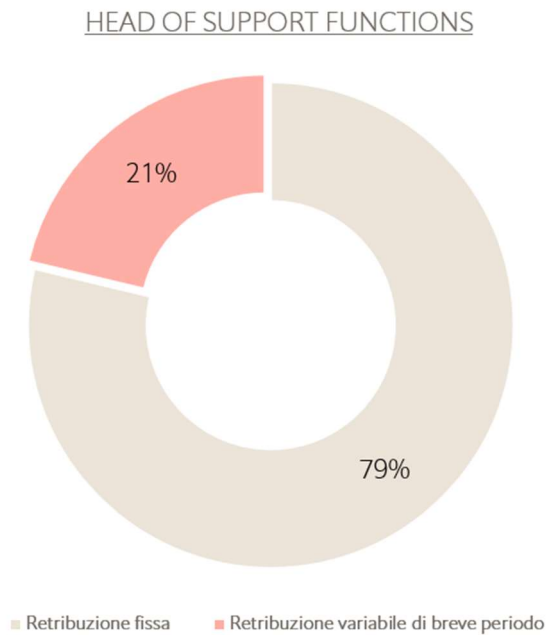
Al Head of Support Functions, Ernesto Greco è stato corrisposto, nell'Esercizio 2025 e in coerenza con i principi di cui alla Politica di Remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 16 aprile 2025:

- a) un compenso fisso di:
 - i. €1.080.000 lordi per l'incarico quale Amministratore con deleghe a partire dalla data del 6 marzo 2025 e coerentemente alla nuova governance nel c.d. "periodo di transizione";
 - ii. €50.000 lordi quale compenso per la carica di Amministratore;
 - iii. € 116.800 quale consulente delle Società prima della nomina a Consigliere delegato;
 - iv. Benefit non monetari per un valore di € 556;
- b) Una erogazione straordinaria di €270.000 riconoscere le attività straordinarie nel periodo di transizione in linea con la politica di remunerazione 2025;

Inoltre, è stato consuntivato il bonus annuale "Short Term Incentive 2025", il cui valore target era pari ad €216.000 e il cui valore erogabile è stato misurato in €14.850 come di seguito illustrato.

INDICATORE	PESO	RISULTATO	RISULTATO PESATO	CONSUNTIVO PRE-MOLTIPLICATORE
Group Product Net Sales	40%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Group EBIT ADJ	40%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Share of Sustainable materials	10%	Tra il Target ed il Massimo	12,5%	27.000 €
Zero Destruction Roadmap	5%	Massimo	7,5%	16.200 €
Sustainability positioning (S&P score)	5%	Massimo	7,5%	16.200 €
Totale pre-moltiplicatore				59.400 €
Moltiplicatore sull'EBIT Adjusted di gruppo				-75% (25%)
Totale consuntivato				14.850 €

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Head of Support Functions Ernesto Greco nell'Esercizio 2025:



1.6 Chief Product Officer

Al Chief Product Officer, Giacomo Ferragamo è stato corrisposto, nell'Esercizio 2025 e in coerenza con i principi di cui alla Politica di Remunerazione (sezione I) approvata dall'Assemblea in data 16 aprile 2025:

a) un compenso fisso di:

- i. €500.000 lordi quale retribuzione annua lorda a partire dalla data del 6 marzo 2025 e coerentemente alla nuova governance nel c.d. "periodo di transizione";
- ii. €80.000 lordi per l'incarico quale Amministratore con deleghe a partire dalla data del 6 marzo 2025 e coerentemente alla nuova governance nel c.d. "periodo di transizione";
- iii. €50.000 lordi quale compenso per la carica di Amministratore;
- iv. Benefit non monetari e assistenza scolastica per un valore di € 85.544;

- v. Una erogazione straordinaria di €120.000 collegata al successo nel nuovo ruolo e nel coordinamento delle funzioni strategiche a lui assegnate;
- b) un compenso variabile composto da:
- i. Bonus annuale "Short Term Incentive 2025", il cui valore target era pari ad €243.600 (di cui € 33.600 in qualità di amministratore) e il cui valore erogabile è stato misurato in €25.882,5 come di seguito illustrato.

INDICATORE	PESO	RISULTATO	RISULTATO PESATO	CONSUNTIVO PRE-MOLTIPLICATORE
Group Product Net Sales	30%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Group EBIT ADJ	30%	Inferiore alla Threshold	0%	0€
Share of Sustainable materials	5%	Tra il Target ed il Massimo	6,25%	15.225 €
Zero Destruction Roadmap	2,5%	Massimo	3,75%	9.135 €
Sustainability positioning (S&P score)	2,5%	Massimo	3,75%	9.135 €
Obiettivi Strategico Funzionali	30%	95,83%	28,75%	70.035 €
Totale pre-moltiplicatore				103.530 €
Moltiplicatore sull'EBIT Adjusted di gruppo				-75% (25%)
Totale consuntivato				25.882,5 €

- ii. Bonus legato al Piano di incentivazione di lungo termine "Performance and Restricted shares 2023-2025", il cui valore del fair value di competenza è pari ad euro 34.309.

Si ricorda che tale piano è giunto a consuntivo per il primo ciclo (vesting 2023-2025) i cui valori di raggiungimento sono stati consuntivati per tutti i beneficiari dal Consiglio di Amministrazione del 11 Marzo 2026 e le cui azioni verranno attribuite entro 30 giorni dalla approvazione del bilancio in sede assembleare, in linea con il documento informativo ed il Regolamento del piano.

In particolare, il numero target dei diritti del Chief Product Officer per tale ciclo era pari a:

- Restricted shares, legate alla sola condizione di retention: 1.773 che saranno attribuite nei termini di cui sopra;
- Performance shares, legate alla condizione di retention e performance 5.318 a target.

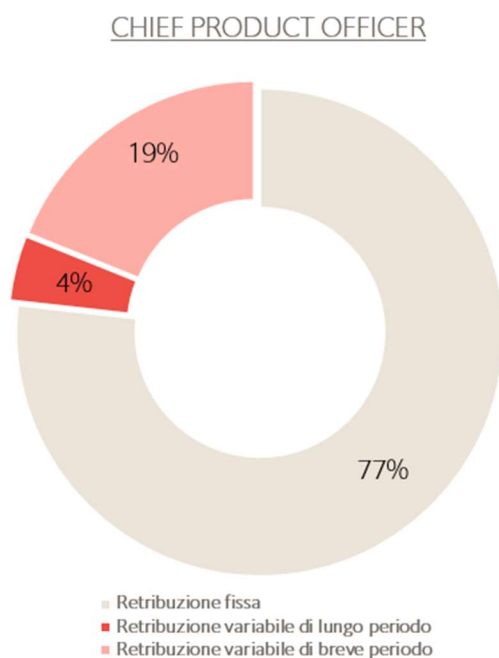
Il consuntivo delle Performance shares effettivamente attribuibili è pari a 1.463 in linea alla misurazione degli obiettivi come di seguito illustrata:

INDICATORE	PESO	RISULTATO	RISULTATO PESATO
Product Net Sales (media della crescita % in relazione ai ricavi)	30%	Inferiore alla Threshold	0%
EBITDA Cumulato del triennio 2023-2025	30%	Inferiore alla Threshold	0%
Rendimento sul capitale investito (ROIC) media del triennio 2023 – 2025	20%	Inferiore alla Threshold	0%
Metrica ESG cu Climate	10%	Massimo La Società non solo ha garantito il 100% di rinnovabili nelle aree geografiche Italia, Europa e Nord America come da livello massimo identificato, ma ha esteso tale perimetro a tutte le sedi	15%
Metrica ESG relativa alla misurazione del Gender Pay Gap	5%	Massimo La Società non solo ha garantito la misurazione del pay gap per Salvatore Ferragamo SpA, America, Cina e Korea, come da livello massimo	7,5%

		identificato, ma ha esteso tale analisi a tutti i dipendenti nel mondo, elaborando anche un KPI di Adjusted Gender Pay gap che ha visto la Società riconosciuta come "Fair Pay analyst"	
Mettrica ESG relativa alla Certificazione Uni-PdR 125/22	5%	Target La Società si è certificata con un punteggio del 90% e, in linea con la scala di valutazione che prevede il massimo al 91% il risultato è stato misurato come target.	5%

Infine, tali diritti maturati e attribuibili, in linea con il regolamento danno diritti alla attribuzione di diritti aggiuntivi per dividendi staccati nel 2023 pari a 0,10€ per azione per un totale di 40 diritti aggiuntivi.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei compensi corrisposti al Chief Product Officer, membro con deleghe del Consiglio di Amministrazione Giacomo Ferragamo nell'Esercizio 2025.



1.7 Sindaci

Ai **Sindaci**, nell'Esercizio 2025, è stato corrisposto:

- un compenso fisso pari a €64.000,00 lordi su base annua per il Presidente e €48.000,00 lordi su base annua per gli altri componenti del Collegio, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico;
- un compenso aggiuntivo per l'incarico attribuito al Collegio Sindacale di Organismo di Vigilanza ex Decreto Legislativo 231/2001, pari ad €15.000,00 lordi su base annua per il Presidente ed €12.000,00 lordi su base annua per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

1.8 Dirigenti Strategici

Per i Dirigenti Strategici la remunerazione fissa dell'Esercizio 2025 è rappresentata dalla Retribuzione Annua Lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e dal compenso per incarichi come Consigliere di Amministrazione e per il Chief Financial Officer (sul ruolo si sono avvicendate due persone per il 2025, attualmente ricoperto *ad interim*) per la carica di dirigente preposto. Per quanto inerente al Chief Product Officer si rimanda al paragrafo dedicato in quanto Consigliere Delegato.

Per quanto inerente al bonus annuale variabile (Short Term Incentive 2025) lo stesso è stato oggetto di consuntivazione illustrata di seguito per il Chief Financial Officer pro-rata e per il ruolo ricoperto *ad interim* e pari ad un risultato totale del 12% rispetto al valore target anche in funzione della consuntivazione del demoltiplicatore (-75%) illustrato nella Politica di Remunerazione 2025. Nell'anno è stato erogato un bonus variabile pari ad €90.000 legato alla stabilità del rapporto di lavoro nel tempo e un bonus una tantum pari ad €25.000 legato a responsabilità aggiuntive e stabilità del rapporto di lavoro nel tempo.

Si ricorda che il Chief Financial officer *ad interim* è beneficiario del piano giunto a consuntivo per il primo ciclo (vesting 2023-2025) i cui valori di raggiungimento sono stati consuntivati per tutti i beneficiari dal Consiglio di Amministrazione del 11 Marzo 2026 e le cui azioni verranno attribuite entro 30 giorni dalla approvazione del bilancio in sede assembleare, in linea con il documento informativo ed il Regolamento del piano.

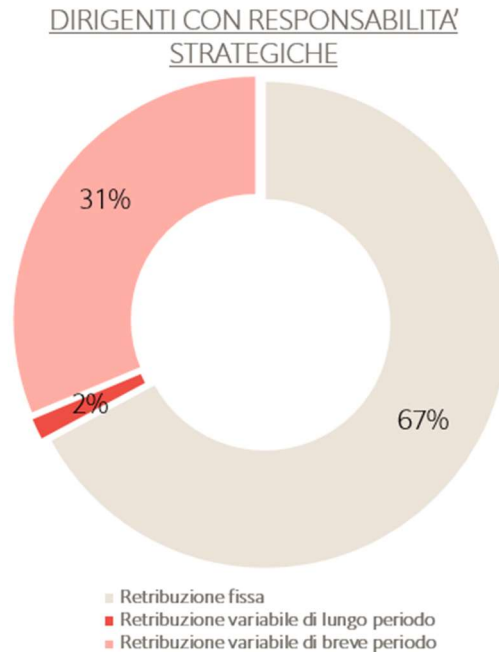
In particolare, Rispetto ai diritti del Chief Financial Officer *ad interim* per tale ciclo a:

- Restricted shares, legate alla sola condizione di retention, saranno attribuite, nei termini di cui sopra;
- Performance shares, legate alla condizione di retention e performance sono maturate nella misura del 27,5% del target in linea alla misurazione degli obiettivi come di seguito illustrata:

INDICATORE	PESO	RISULTATO	RISULTATO PESATO
Product Net Sales (media della crescita % in relazione ai ricavi)	30%	Inferiore alla Threshold	0%
EBITDA Cumulato del triennio 2023-2025	30%	Inferiore alla Threshold	0%
Rendimento sul capitale investito (ROIC) media del triennio 2023 – 2025	20%	Inferiore alla Threshold	0%
Metrica ESG cu Climate	10%	Massimo La Società non solo ha garantito il 100% di rinnovabili nelle aree geografiche Italia, Europa e Nord America come da livello massimo identificato, ma ha esteso tale perimetro a tutte le sedi	15%
Metrica ESG relativa alla misurazione del Gender Pay Gap	5%	Massimo La Società non solo ha garantito la misurazione del pay gap per Salvatore Ferragamo S.p.A., America, Cina e Korea, come da livello massimo identificato, ma ha esteso tale analisi a tutti i dipendenti nel mondo, elaborando anche un KPI di Adjusted Gender Pay gap che ha visto la Società riconosciuta come "Fair Pay analyst"	7,5%
Metrica ESG relativa alla Certificazione Uni-PdR 125/22	5%	Target La Società si è certificata con un punteggio del 90% e, in linea con la scala di valutazione che prevede il massimo al 91% il risultato è stato misurato come target.	5%

Infine, tali diritti maturati e attribuibili, in linea con il regolamento danno diritti alla attribuzione di diritti aggiuntivi per dividendi staccati nel 2023 pari a 0,10€ per azione.

Il seguente grafico riepiloga il *pay-mix* dei Dirigenti Strategici nell'Esercizio 2025:



2. ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025

Nel corso dell'Esercizio 2025 non hanno trovato applicazione clausole di *malus* e di *claw-back*. Tuttavia, si ricorda che in merito alle indennità di cessazione del rapporto di lavoro, in data 3 febbraio 2025, la Società e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Marco Gobbetti hanno raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro e di amministrazione con effetto dalla data di approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2024, il 6 marzo 2025. L'accordo raggiunto con Marco Gobbetti prevede - oltre all'erogazione della retribuzione e dell'emolumento fisso sino alla data di cessazione e al mantenimento di taluni *fringe benefit* sino al 31 dicembre 2025 - il riconoscimento, entro 30 giorni dalla cessazione dei rapporti, dell'importo di complessivi €4.450.000 lordi a fronte della cessazione del rapporto di lavoro e €50.000 lordi a fronte delle rinunce prestate dal *manager* rispetto all'esecuzione e cessazione dei rapporti intercorsi, fra cui, in particolare, la rinuncia ai bonus STI 2024, Restricted Shares 2024 e LTI c.d. "Special Award" 2022-2026.

Tale attribuzione è coerente con la politica di remunerazione e con gli accordi in essere con Marco Gobbetti. Prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione l'operazione è stata esaminata dal Comitato Remunerazioni e Nomine, dal Comitato Controllo e Rischi (in funzione di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, qualificandosi l'operazione come di minore rilevanza ai sensi della procedura adottata dalla Società in materia) e dal Collegio Sindacale, che hanno espresso il proprio motivato parere favorevole alla conclusione dell'accordo. Resta confermata rispetto ai bonus già corrisposti al manager la possibile applicazione delle clausole di *malus* e di *claw-back*, così come previste dalla Politica di remunerazione.

3. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL 2025

Nel corso dell'Esercizio 2025 è stata approvata dai competenti organi sociali, nel rispetto delle disposizioni di legge e di regolamento nonché della politica in materia di Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci in data 16 aprile 2025, una deroga al terzo ciclo 2025-2027 del Piano Performance & Restricted Shares 2023-2025.

Si segnala, infatti, che in data 23 ottobre 2025 - tenuto conto: i) della particolare volatilità del mercato; ii) della difficoltà nell'individuare, entro il 31 dicembre 2025, target attendibili ai quali correlare gli obiettivi di performance del terzo ciclo (2025-2027) del Piano LTI "Performance e Restricted Shares 2023 - 2025", con conseguente possibile perdita di efficacia dello stesso e dei costi ad esso connessi rispetto all'obiettivo di incentivare e trattenere i manager per il perseguimento del successo sostenibile della Società nel medio-lungo termine; e iii) della circostanza che l'eventuale implementazione del terzo ciclo del Piano, per come ideato, potrebbe impedire alla Società l'avvio di un nuovo piano di incentivazione del management di medio-lungo termine, una volta definito ed approvato il nuovo piano strategico del Gruppo, ponendosi in sovrapposizione, totale o parziale, rispetto ad un ulteriore piano di incentivazione che possa assicurare un maggior allineamento del top management alla nuova strategia - il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi in veste di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato di sospendere temporaneamente il terzo ciclo (2025 - 2027) del Piano LTI "Performance e Restricted Shares 2023 - 2025" approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 aprile 2023 e destinato ai manager della Società, riservandosi la facoltà di annullare successivamente il predetto terzo ciclo del Piano nell'ipotesi di definizione di un nuovo impianto di incentivazione variabile di lungo termine.

In attuazione di quanto sopra, in data 11 marzo 2026, il Consiglio di amministrazione ha deliberato di annullare definitivamente il Terzo Ciclo (2025 - 2027) del Piano LTI "Performance e Restricted Shares 2023 - 2025", stante la contestuale decisione di sottoporre all'Assemblea dei soci convocata per il prossimo 23 aprile 2026 l'approvazione di un nuovo Piano LTI "Performance e Restricted Shares" per il periodo 2026 - 2028.

4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

Nel corso dell'Esercizio 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (c.d. clausole di *malus* e di *clawback*).

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ E DELLA REMUNERAZIONE ANNUA LORDA MEDIA DEI DIPENDENTI

Di seguito la Società fornisce un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 delle seguenti informazioni:

- a) remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Società.

Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di Amministrazione e dell'organo di controllo della Società						Variazione			
	2021	2022	2023	2024	2025	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022	% 2024 - 2023	% 2025 - 2024
Leonardo Ferragamo	288.000	400.000	412.119	414.619	771.398	+38,9%	+3%	-	+86%
Marco Gobbetti	-	9.366.272	6.597.490	2.363.757	665.018	-	-25%	-64%	-72%
Angelica Visconti	367.959	493.823	200.000	200.000	204.813	+34,21%	-59,4%	-	+2%
Giacomo Ferragamo	761.684	771.865	714.619	526.878	824.048	+1,33%	-7,4%	-26%	+56%
Greco Ernesto	-	-	-	10.656	1.339.138	-	-	-	+12467%
Patrizia Michela Giangualano	55.452	80.000	80.000	105.000	105.000	+44,3%	-	+31%	0%
Laura Donnini	-	-	49.109	84.049	92.000	-	-	+71%	9%
Sara Ferrero	-	-	-	74.710	112.000	-	-	-	50%
Ferragamo Niccolò	-	-	-	38.115	70.000	-	-	-	84%
Umberto Tombari	86.784	92.000	95.000	97.000	65.000	+6%	3,3%	-2%	-33%
Andrea Balelli	79.000	79.000	79.000	79.000	68.000	-	-	-	-14%
Paola Caramella	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	-	-	-	-
Giovanni Crostarosa Guicciardi	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	-	-	-	-

b) dei risultati della Società, bilancio separato (in termini di EBITDA e Net sales);

Risultati della Società Salvatore Ferragamo S.p.A.						Variazione			
Indice	2021	2022	2023	2024	2025	% 2022 - 2021	% 2023 - 2022	% 2024 - 2023	% 2025 - 2024
Ricavi	€564.002.658	€740.233.835	€734.820.182	€630.795.200	€593.579.746	31,2%	-0,7%	-14,2%	-5,9%
EBITDA	€100.401.037	€183.162.745	€157.014.036	€10.425.243	€45.250.066	82,4%	-14,3%	-93,4%	334,0%

c) della Remunerazione Annuale Lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

Remunerazione Annuale Lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno						Variazione			
2021	2022	2023	2024	2025	% 2022 - 2021	% 2023- 2022	% 2024- 2023	% 2025- 2024	
€47.267	€49.795	€53.492	€57.534	€54.932	5,3%	7,4%	7,6%	-4,5%	

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti in relazione all'Esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre Società del Gruppo, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti.

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

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

Infine, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*bis*, comma 5, e dall'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti, la Relazione include le tabelle che riportano le informazioni relative ai piani basati su strumenti finanziari attualmente in essere.

11 marzo 2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Leonardo Ferragamo

TABELLA 1: COMPENSI EROGATI E/O MATURATI IN FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Leonardo Ferragamo ⁽¹⁾	Presidente	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				728.493		27.500		15.405		771.398		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				728.493		27.500		15.405		771.398		
Marco Gobbetti ⁽²⁾	Amministratore Delegato	01/01/2025-06/03/2025	06/03/2025									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				608.365				56.653		665.018	(2.511.386)	4.500.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				608.365				56.653		665.018	(2.511.386)	4.500.000

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.

Angelica Visconti ⁽³⁾	Amministratore	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				200.000		4.813				204.813	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				200.000		4.813				204.813	
Giacomo Ferragamo ⁽⁴⁾	Amministratore con deleghe	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				592.622		145.882		85.544		824.048	34.309
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				592.622		145.882		85.544		824.048	34.309
Ernesto Greco ⁽⁵⁾	Amministratore con deleghe	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				1.053.732		284.850		556		1.339.138	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				1.053.732		284.850		556		1.339.138	

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.

Patrizia Michela Giangualano ⁽⁶⁾	Amministratore	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	55.000					105.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	55.000					105.000	
Laura Donnini ⁽⁷⁾	Amministratore	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	42.000					92.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	42.000					92.000	
Sara Ferrero ⁽⁸⁾	Amministratore	2025	Fino all'Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	62.000					112.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	62.000					112.000	

Niccolò Ferragamo ⁽⁹⁾	Amministratore	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	20.000					70.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	20.000					70.000	
Umberto Tombari ⁽¹⁰⁾	Amministratore	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000					15.000	65.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000					15.000	65.000	
2 Dirigenti Strategici ⁽¹¹⁾	DIRS	2025	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2026								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				272.552		127.078		23.174	12.000	434.804	6.254
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				272.552		127.078		23.174	12.000	434.804	6.254

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.

Andrea Balelli	2025	Presidente del collegio sindacale	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2025									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				64.000					4.000	68.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				64.000					4.000	68.000		
Paola Caramella	2025	Sindaco effettivo	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2025									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				48.000					12.000	60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				48.000					12.000	60.000		
Giovanni Crostarosa Guicciardi	2025	Sindaco effettivo	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio chiuso al 31/12/2025									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				48.000					12.000	60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				48.000					12.000	60.000		

NOTE

- (1) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Presidente Esecutivo Leonardo Ferragamo include, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000 percepito per l'intero 2025: i. Il compenso pro-rata temporis ex articolo 2389, comma 3 di €350.000 sino al 6 marzo 2025 e €750.000 a decorrere dalla medesima data in cui le deleghe sono state conferite. Nella colonna Bonus e altri incentivi viene riportato il valore accrued del piano short term incentive in linea con i risultati consuntivati nel 2025. I benefits non monetari includono l'auto.
- (2) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del ex. Amministratore Delegato e Direttore Generale Marco Gobbetti include: €398.448 relativi ai compensi pro-rate temporis 2025 sino al termine della carica inerenti a Retribuzione annua lorda, compenso ex articolo 2389, comma 3 e comma 1, liquidazione delle ferie non godute e della polizza sanitaria mantenuta sino al 31/12/2025. I benefits non monetari includono: auto, casa, polizza sanitaria, infortuni e vita. Nel 2025 gli sono stati inoltre corrisposti €4.500.000 a fronte della cessazione del rapporto di lavoro e €50.000 lordi a fronte delle rinunce prestate dal manager rispetto all'esecuzione e cessazione dei rapporti intercorsi. Tali rinunce, tra cui quelle inerenti ai piani "Restricted Shares" 2024 e LTI c.d. "Special award" 2022-2026 hanno prodotto un rilascio di Fair value da compensi equity riportato nella colonna dedicata.
- (3) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso della Consigliera Angelica Visconti include, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, i seguenti compensi fissi: a) un compenso di €100.000, quale emolumento per l'incarico di Vicepresidente; e b) un compenso di €50.000,00, per gli incarichi assunti nelle controllate. Nella colonna Bonus e altri incentivi viene riportato il valore accrued del piano short term incentive in linea con i risultati consuntivati nel 2025.
- (4) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere delegato Giacomo Ferragamo include oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000 percepito per l'intero 2025: i. €65.699 quale compenso ex articolo 2389, comma 3 per deleghe ricevute, in relazione al periodo decorrente dal 6 marzo 2025; ii. €476.923 quale Dirigente della stessa. Viene inoltre esposto in tabella il fair value dei diritti inerenti al 1 e 2° ciclo del piano "Performance e Restricted Shares". I benefits non monetari includono: auto, polizza sanitaria, supporto scolastico, infortuni e vita. Nella colonna Bonus e altri incentivi viene riportato il valore accrued del piano short term incentive in linea con i risultati consuntivati nel 2025 e la componente variabile straordinaria attribuita per il 2025 in linea con la Politica di Remunerazione.
- (5) Il valore esposto in tabella relativamente al compenso fisso del Consigliere delegato Ernesto Greco include oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000 percepito per l'intero 2025: i. €1.080.000 quale compenso ex articolo 2389, comma 3 riproporzionato pro-rata temporis per deleghe ricevute, in relazione al periodo decorrente dal 6 marzo 2025; ii. €116.800 quale Consulente della Società prima dell'incarico come Consigliere delegato. I benefits non monetari includono: foresteria. Nella colonna Bonus e altri incentivi viene riportato il valore accrued del piano short term incentive in linea con i risultati consuntivati nel 2025 e l'erogazione straordinaria di 270.000€ in linea con la Politica di Remunerazione 2025.
- (6) Il Consigliere Patrizia Michela Giangualano ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, un compenso di €55.000 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.
- (7) Il Consigliere Laura Donnini ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, un compenso di €42.000 quale Componente del Comitato Controllo e Rischi e Remunerazioni e Nomine per il periodo di mandato.
- (8) Il Consigliere Sara Ferrero ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, un compenso di €62.000 quale Componente dei Comitati Controllo e Rischi, Remunerazione e Nomine e Strategie per il periodo di mandato.
- (9) Il Consigliere Niccolò Ferragamo ha percepito, oltre al compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000, un compenso di €20.000 quale Componente del Comitato Strategie per il periodo di mandato.
- (10) Il Consigliere Umberto Tombari ha percepito il compenso per la carica di Amministratore pari ad €50.000 e compensi fatturati per servizi professionali.
- (11) Il compenso include quanto erogato al Chief Financial Officer e al Group Planning & Control Director and Tax Risk Officer oggi nominato Chief Financial Officer *ad interim* pro rata per il periodo in cui il ruolo è ricoperto. Nella colonna altri compensi, si ricorda che a valle delle dimissioni rassegnate dal Dott. Pierre Giorgio Sallier de La Tour, Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, con efficacia dal 26 settembre 2025, la Società ha corrisposto un importo lordo di euro 12.000,00 (dodicimila/00), a titolo di corrispettivo per le rinunce formulate dal dirigente nell'ambito dell'accordo transattivo di natura generale novativa.

LEGENDA

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

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

Nella colonna (3), sezione “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del Bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna (3), sezione “**Partecipazione agli utili**”, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4), “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna (5), “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla Società o da Società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

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

Nella colonna (7), “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (8), “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

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

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti Finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'Esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'Esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Giacomo Ferragamo													
Consigliere Delegato e Chief Product Officer													
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano Performance and Restricted Shares 2023-2025 1° e 2° ciclo	2.463 Restricted Shares	1° gennaio 2024-31						3.855 Performance shares ¹⁷	1.773 Restricted Shares	8,23 prezzo ufficiale delle Azioni della Società al 30.12.2025	34.309
			7.389 Performance shares target	dicembre 2026							1.463 Performance shares		
											40 Diritti aggiuntivi (dividend)		

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.

(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		2.463 Restricted Shares	1° gennaio 2024- 31 dicembre 2026		3.855 Performance shares ¹⁷	1.773 Restricted Shares	8,23	prezzo ufficiale delle Azioni della Società al 30.12.2025	34.309
		7.389 Performance shares target				1.463 Performance shares	40 Diritti aggiuntivi (dividend)		
Dirigenti con responsabilità strategiche n.1									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		492 Restricted Shares	1° gennaio 2024- 31 dicembre 2026		643 Performance shares ¹⁷	295 Restricted Shares	8,23	prezzo ufficiale delle Azioni della Società al 30.12.2025	6.254
		1.478 Performance shares target				244 Performance shares	6 Diritti aggiuntivi (dividend)		
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano Performance and Restricted Shares 2023- 2025 1° e 2° ciclo							
(III) Totale		492 Restricted Shares	1° gennaio 2024- 31 dicembre 2026		643 Performance shares ¹⁷	295 Restricted Shares	8,23	prezzo ufficiale delle Azioni della Società al 30.12.2025	6.254
		1.478 Performance shares target				244 Performance shares	6 Diritti aggiuntivi (dividend)		

Altri Top Manager e Key people Assegnatari del Piano LTI (ex. Art 84 bis n.54)								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		19.815 Restricted Shares	1° gennaio 2024- 31 dicembre 2026		10.824 Restricted Shares ¹⁶	7.877 Restricted Shares	8,23 prezzo ufficiale delle Azioni della Società al 30.12.2025	210.786
		59.446 Performance shares			32.472 Performance Shares ¹⁶	6.505 Performance shares		
					17.132 Performance Shares ¹⁷	173 Diritti aggiuntivi (dividend)		
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Performance and Restricted Shares 2023- 2025 1° e 2° ciclo	24.537 Restricted Shares	1° gennaio 2024- 31 dicembre 2026		7.775 Restricted Shares ¹⁶	12.571 Restricted Shares	8,23 prezzo ufficiale delle Azioni della Società al 30.12.2025	289.808
		73.633 Performance Shares			23.330 Performance Shares ¹⁶	10.374 Performance shares		
					27.342 Performance Shares ¹⁷	281 Diritti aggiuntivi (dividend)		
(III) Totale		44.352 Restricted Shares	1° gennaio 2024- 31 dicembre 2026		18.599 Restricted Shares ¹⁶	20.448 Restricted Shares	8,23 prezzo ufficiale delle Azioni della Società al 30.12.2025	500.594
		133.079 Performance Shares			55.802 Performance Shares ¹⁶	16.879 Performance shares		
					44.474 Performance Shares ¹⁷	454 Diritti aggiuntivi (dividend)		

¹⁶ Decaduti per mancato raggiungimento del parametro retention nel corso del periodo di vesting
¹⁷ Decaduti per mancato raggiungimento del parametro performance come illustrato alla Sezione 2 della presente

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

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

gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;

gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;

gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;

gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;

il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

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

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

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

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

il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;

il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;

il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;

il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;

il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI
CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE¹⁸

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		
			Bonus di anni precedenti		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Ero gato	Differito	Periodo di differimento
					Non più erogabili
					Erogati
					Ancora Differiti
Leonardo Ferragamo	Presidente Esecutivo				
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Short term incentive 2025	27.500		
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale		Short term incentive 2025	27.500		
Angelica Visconti	Vicepresidente				
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Short term incentive 2025	4.813		
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale		Short term incentive 2025	4.813		
Ernesto Greco	Consigliere Delegato				
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Short term incentive 2025	14.850		
		Erogazione straordinaria			270.000
(II) Compensi da controllate e collegate					

¹⁸ La Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF di Salvatore Ferragamo S.p.A.

(III) Totale	Short term incentive 2025	14.850	
	Erogazione straordinaria		270.000
Giacomo Ferragamo Consigliere Delegato & Chief Product Officer			
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio	Short term incentive 2025	25.883	
	UT straordinaria		120.000
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale	Short term incentive 2025	25.883	
	UT straordinaria		120.000
N.2 Dirigenti con Responsabilità strategiche			
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio	Retention Bonus		90.000
	Una Tantum		25.000
	Short Term Incentive 2025	12.078	
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale	Retention Bonus		90.000
	Una Tantum		25.000
	Short Term Incentive 2025	12.078	

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

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

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

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

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

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

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

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

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2025
Leonardo Ferragamo	Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	3.386.090	0	0	3.386.090
Marco Gobbetti	Amministratore Delegato	Salvatore Ferragamo S.p.A.	134.766	174.311	0	309.077
Angelica Visconti	Vice Presidente	Salvatore Ferragamo S.p.A.	126.582	0	0	126.582
Giacomo Ferragamo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	10.000	0	0	10.000
Umberto Tombari	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Laura Donnini	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Patrizia Michela Giangualano	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Niccolò Ferragamo	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Sara Ferrero	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Ernesto Greco	Amministratore	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Andrea Balelli	Presidente del Collegio Sindacale	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0
Paola Caramella	Sindaco Effettivo	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI STRATEGICI

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2025
2 *	Salvatore Ferragamo S.p.A.	0	0	0	0

*Le informazioni relative al Dirigente Strategico Giacomo Ferragamo sono riportate nella tabella precedente. Le informazioni presenti in questa tabella afferiscono al *Chief Financial Officer* e Dirigente Strategico Pierre Giorgio Sallier De La Tour ed al *Chief Financial Officer ad interim* e Dirigente Strategico Paolo La Morgia.

GLOSSARIO

Ove non diversamente definiti, i termini con iniziale maiuscola utilizzati nel presente documento hanno il significato di seguito indicato.

“Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)”

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Ferragamo di volta in volta in carica.

“Assemblea”

L'Assemblea dei Soci di Ferragamo, in sede ordinaria o straordinaria, a seconda dei casi.

“Codice civile”

Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.

“Codice di Corporate Governance” o “Codice di CG”

Il Codice di Corporate Governance delle Società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance*.

“Collegio Sindacale”

Il Collegio Sindacale di Ferragamo di volta in volta in carica.

“Comitato Remunerazione e Nomine” o “Comitato”

Il “Comitato Remunerazione e Nomine” di Ferragamo di volta in volta in carica.

“Consiglio di Amministrazione”

Il Consiglio di Amministrazione di Ferragamo di volta in volta in carica.

“Data della Relazione”

Il 11 marzo 2026.

“Dirigenti con Responsabilità Strategiche” o “DIRS” o “Dirigenti Strategici”

I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa.

“Gruppo”

Ferragamo e le Società da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

“Ferragamo” o “Emittente” o “Società”

Salvatore Ferragamo S.p.A.

“Long Term Incentive” o “LTI”

Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 7, della presente Relazione.

“Politica di Remunerazione”

La Politica di Remunerazione della Società per l'esercizio 2023 descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.

“Presidente”

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Ferragamo di volta in volta in carica.

“Procedura Parti Correlate”

La “Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate” di Ferragamo.

“Regolamento Consob Parti Correlate”

Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.

“Regolamento Emittenti”

Il Regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.

“Relazione” o “Relazione sulla Remunerazione”

La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di Ferragamo, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e in conformità all'articolo 84-*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito *internet* della Società (<https://group.ferragamo.com>, sezione Governance, Assemblea degli Azionisti) nonché sul sito di

"Relazione CG"	stoccaggio autorizzato "1Info" (www.1info.it). La relazione sul governo societario e gli assetti proprietari che le Società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.
"Short Term Incentive " o "STI" o "Piano di Incentivazione di Breve Periodo"	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 7, della presente Relazione.
"Statuto"	Indica lo statuto sociale di Ferragamo vigente alla Data della Relazione.
"TUF"	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.