

TOD'S S.p.A.

CAPITALE SOCIALE EURO 66.187.078 I.V.

SEDE SOCIALE IN SANT'ELPIDIO A MARE (FM) – VIA FILIPPO DELLA VALLE N. 1

CODICE FISCALE E NUMERO DI ISCRIZIONE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE DI FERMO 01113570442

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 123-*TER* D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-*ter* D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. “**T.U.F.**”), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* della Delibera Consob n. 11971/99 (c.d. “**Regolamento Emittenti**”), come successivamente modificata e integrata, il Consiglio di Amministrazione della Tod's S.p.A. (di seguito anche la “**Società**” o l’“**Emittente**”) mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei componenti dell'organo di controllo con riferimento agli esercizi 2020-2022, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all'esercizio 2019, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 6, del T.U.F., la prossima Assemblea dei Soci – convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2019 – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario:

- (i) sulla Politica di remunerazione illustrata nella prima sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del T.U.F.; tale deliberazione sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del T.U.F.;
- (ii) sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4, del T.U.F.; tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F.

Si precisa che la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2019 è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2020, ed è disponibile presso la sede legale della Società, sul sito *internet* all'indirizzo www.todsgroup.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1info all'indirizzo www.1info.it.

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra la “*Politica di Remunerazione e Procedure per l’attuazione nel Gruppo Tod’s S.p.A.*” adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del 12 marzo 2020 (nel seguito anche “**Politica di Remunerazione**”), volta a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori (e in particolare degli Amministratori esecutivi), del Direttore Generale, degli altri Dirigenti aventi responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei Sindaci della Società.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società, e più in generale ogni modifica alla stessa, è definita dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del T.U.F., la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti è vincolante e – salvo quanto previsto nel prosieguo – deve essere rispettata dai competenti organi sociali della Società. In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal paragrafo O.

La Politica di Remunerazione ha una durata massima di tre esercizi, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti che l'ha approvata, e la relativa efficacia termina in ogni caso alla data di approvazione assembleare della nuova Politica di Remunerazione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione. Resta in ogni caso ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima della scadenza della validità della Politica di Remunerazione in corso già approvata dall'Assemblea.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione ha una durata pari a tre esercizi (2020-2022) e sarà sottoposta all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti.

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Tod's S.p.A., gli organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive

competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione luglio 2018): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato per la Remunerazione; d) gli Organi Delegati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società. Ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina del Collegio Sindacale e per l'intero periodo di durata del relativo ufficio. Il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e raccomanda agli Azionisti di formulare, nell'ambito delle liste presentate per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, le proposte sui compensi base annuali da attribuire agli Amministratori ed ai componenti del Comitato Esecutivo e sui compensi annuali da attribuire ai Sindaci effettivi;
- b) approva la Politica di Remunerazione (definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ed illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, T.U.F.; la deliberazione è vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, T.U.F., e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, T.U.F.;

- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive e delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-*ter*; comma 6, T.U.F.; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, T.U.F.;
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* T.U.F.

Il Consiglio di Amministrazione:

- a) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e- fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei Sindaci e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea;
- b) determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché – sempre su proposta del menzionato Comitato – la remunerazione del Direttore Generale, nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (e, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga);
- c) approva la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter* T.U.F., che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, comma 2, cod. civ.;
- d) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-*bis* T.U.F.;

- e) attua i Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci;
- f) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

Il Comitato per la Remunerazione:

- a) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei Sindaci;
- b) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale, nonché – sentiti gli Organi Delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo delle componenti variabili della loro retribuzione, nel rispetto della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea (salvo che ricorrano le condizioni per la relativa deroga);
- c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei Piani di Compensi basati su strumenti finanziari;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e si avvale delle informazioni fornite dagli Organi Delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;

- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target* di *performance*; valuta, ove del caso, l'eventuale applicazione dei meccanismi di *claw-back*;
- g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- h) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli Azionisti di controllo della Società o di amministratori, o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

Gli **Organi Delegati**, per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere, nonché il Direttore Generale:

- a) coadiuvano il Comitato per la Remunerazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione delle componenti variabili della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato per la Remunerazione i progetti di Piani di Compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi;
- c) forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di

Remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

d) attuano la Politica di Remunerazione della Società, approvata dall'Assemblea.

In materia di remunerazione, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea;

b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro Sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

(B) Comitato per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Tod's S.p.A. ha provveduto alla costituzione al proprio interno di un Comitato per la Remunerazione, con funzioni consultive e propositive.

Il Comitato per la Remunerazione deve essere composto da non meno di tre membri, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i criteri di cui all'art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate; il Consiglio di Amministrazione costituisce il Comitato per la Remunerazione tenuto conto che almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio al momento della nomina.

Nella riunione consiliare del 19 aprile 2018 il Consiglio ha deliberato, previa verifica dei requisiti di non esecutività ed indipendenza in conformità con i criteri stabiliti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, di costituire, per il triennio 2018-

2020 e fino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020, il Comitato per la Remunerazione, composto dai seguenti amministratori non esecutivi e indipendenti: Vincenzo Manes (Presidente), Luigi Abete e Sveva Dalmasso. Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'esercizio 2019 il Comitato per la Remunerazione ha espletato le sue funzioni, propositive e consultive, procedendo, tra l'altro a: (i) valutare l'effettivo raggiungimento, da parte dell'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei *target di performance* assegnati per l'esercizio 2018; (ii) valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2018, (iii) formulare al Consiglio la proposta per l'individuazione e fissazione della remunerazione variabile aggiuntiva ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ. del Presidente e del Vice Presidente, nonché per l'individuazione e fissazione degli obiettivi di *performance* a cui legare la corresponsione delle componenti remunerative incentivanti, per l'esercizio 2019 per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione e per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale; (iv) formulare al Consiglio la propria proposta per l'assegnazione di un *bonus* straordinario per l'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione in relazione alla positiva conclusione della transazione inerente alla vendita dell'immobile di Omotesando a Tokyo.

Da ultimo, il Comitato per la Remunerazione ha, tra l'altro: (v) valutato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2019 da parte degli Amministratori Delegati e del Direttore Generale, (vi) verificato l'adeguatezza, la coerenza

complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento all'esercizio 2019, nonché sottoposto al Consiglio *(vii)* la proposta di aggiornamento della Politica di Remunerazione, anche al fine di recepire le novità normative introdotte dal D. Lgs. n. 49/2019 di recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHR2, concernente l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli Azionisti), e *(viii)* la proposta per l'individuazione e fissazione degli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2020 per l'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione e per il Direttore Generale. Per una completa descrizione delle modalità di funzionamento del Comitato, si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2019, depositata con le medesime modalità della presente Relazione contestualmente alla Relazione finanziaria annuale dell'esercizio 2019, disponibile sul sito internet della Società www.todsgroup.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1info all'indirizzo www.1info.it.

(C) Esperti indipendenti.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione. Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del 12 marzo 2020 al fine di recepire le novità normative introdotte dal D. Lgs. n. 49/2019 di recepimento della Direttiva SHR2, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la Corporate Governance riflessi nei principi dell'Autodisciplina.

Tale Politica di Remunerazione ha lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche, e dei Sindaci dell’Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate;
- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell’adozione e attuazione della Politica di Remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori della Politica di Remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci;
- (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell’attività d’impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Tod’s.

La Politica di Remunerazione intende garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all’interno dell’azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima nel lungo periodo.

Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche contribuiscano al perseguimento degli obiettivi e dei valori

aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività di impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione deve perseguire l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società, e – contestualmente – l'adozione per gli Amministratori Esecutivi, per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

La Politica di Remunerazione raccomanda la fissazione degli obiettivi in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

Le modifiche di adeguamento della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente riguardano in particolare: (i) le competenze degli organi coinvolti nell'approvazione della Politica, al fine di riflettere la novità prevista dai nuovi commi 3-*bis* e 3-*ter* dell'art. 123-*ter*, del T.U.F.; (ii) l'inserimento nella Politica di Remunerazione di informazioni generali sulla remunerazione dei sindaci effettivi nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 123-*ter*, comma 3, lett. a) del T.U.F. (fermo restando in ogni caso quanto disposto dall'art. 2402 cod. civ. che vincola la fissazione dei compensi dei Sindaci per l'intera durata del mandato); (iii) la previsione della durata triennale della Politica di remunerazione, nel rispetto del termine previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF, ferma restando la possibilità per l'organo amministrativo di sottoporre all'Assemblea

modifiche della Politica e/o una nuova politica di remunerazione anche prima della sua scadenza; (iv) la specificazione delle modalità con le quali la Politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Tod's; (v) la previsione in via generale che la remunerazione degli Organi Delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche deve prevedere, oltre a componenti incentivanti di breve periodo, anche componenti incentivanti di medio-lungo periodo, e la più puntuale definizione dei parametri per la determinazione delle componenti LTI; (vi) la previsione, tra gli obiettivi al raggiungimento dei quali legare la corresponsione delle componenti remunerative incentivanti, di *target* non finanziari da individuarsi in coerenza con la politica e il piano di sostenibilità adottati dalla Società; (vii) la puntuale declinazione, secondo quanto richiesto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, delle previsioni della Politica di Remunerazione derogabili, delle circostanze eccezionali in cui tali deroghe sono possibili e delle condizioni procedurali da applicare nei casi di deroga; (viii) l'introduzione di specifici limiti ai *bonus* ed alle erogazioni *una tantum* di natura discrezionale che è possibile attribuire anche *ex post* ad Organi Delegati e Dirigenti con responsabilità strategiche.

(E) Politica di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

La Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del 12 marzo 2020 stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dall'art. 23 dello Statuto sociale, per la durata dell'incarico ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo spetta il rimborso delle spese ed un compenso base fisso annuale nella misura fissata dall'Assemblea; nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 3,

cod. civ., agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta altresì un compenso annuale aggiuntivo fissato avuto riguardo alle cariche assegnate, alle deleghe e responsabilità attribuite, e all'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati endoconsiliari.

La remunerazione fissa degli Amministratori è individuata in un importo “assoluto” e nell'erogazione di “gettoni” di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di comitati – alle quali prendono parte.

Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società.

Di regola, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha anche carattere incentivante ed è pertanto costituita da: (i) una componente fissa; (ii) una componente variabile annuale (c.d. “*Management by Objectives*”, in breve “MBO”), quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* di breve periodo, anche di natura non economica, che può consistere in una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio ; (iii) una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (c.d. “*Long Term Incentive*”, in breve “LTI”), volta sia ad orientare la loro azione al raggiungimento di predeterminati obiettivi di medio-lungo periodo, sia a trattenere le risorse chiave del Gruppo (c.d. *retention*). Il LTI si sostanzia in piani di compensi basati su strumenti finanziari e/o nel riconoscimento di una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli Amministratori Esecutivi con la prudente gestione dei rischi e di coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali, degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'attività di impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Tod's, il Consiglio di Amministrazione, secondo la Politica di Remunerazione deve tener

conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati; (ii) dell'esigenza di evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

Secondo la Politica di Remunerazione di Tod's S.p.A. la componente variabile annuale (MBO) e una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) a carattere incentivante sono, in relazione a quanto sopra, di regola destinate agli Organi Delegati e al Direttore Generale, in quanto titolari di deleghe di potere individuali.

Viceversa, la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) e degli Organi non Delegati è, di regola, stabilita in misura fissa e commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non Esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati, anche economici, conseguiti dalla Società, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/siano anche titolari di deleghe di potere.

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione – nell'attuare la Politica di Remunerazione – possono tener conto del fatto che un Organo Delegato sia

anche Socio rilevante della Società; pertanto, in astratto, la sua remunerazione potrà anche prescindere dalla previsione di componenti variabili (MBO e/o LTT), atteso il carattere intrinsecamente incentivante della posizione di Azionista di rilievo dell'Emittente (per Azionista di rilievo dell'Emittente, ai soli ed esclusivi fini della Politica di Remunerazione, si intende qualunque Socio che detenga, direttamente o indirettamente, una partecipazione almeno pari al 5% del capitale sociale).

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Il compenso fisso dei Sindaci effettivi deve in ogni caso risultare adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

La vigente Politica di Remunerazione distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; le prime sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore ai dodici mesi; le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai trentasei mesi (LTT).

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile di breve periodo deve essere di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli Organi Delegati e per il Direttore Generale la componente variabile *target* deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 200% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati;

- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile *target* deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 40% rispetto alla componente fissa.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'Amministratore Esecutivo per la carica (cd. "*corporate relationship*" nell'Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti dal beneficiario per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo ("*corporate relationship*" a livello di Gruppo, con esclusione dei casi in cui sia previsto un obbligo di riversamento alla Tod's S.p.A. dei compensi riconosciuti dalle società controllate) e, se del caso, la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro (autonomo e/o dipendente) in essere con il Gruppo (cd. "*employment relationship*" sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo).

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. "gettoni di presenza" alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari, ove previsti (da calcolarsi secondo un criterio di ragionevole previsione del numero di riunioni atteso nel periodo di riferimento) e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

La Politica di Remunerazione, in ogni caso, precisa che la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile di breve periodo non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli Organi Delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa nel

medio-lungo periodo, prevede altresì di regola l'assegnazione ad Organi Delegati, al Direttore Generale e agli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: (i) le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; (ii) la capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e del Gruppo; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

Di regola, la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) sarà determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli Organi Delegati la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 300% rispetto alla componente fissa;
- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa.

Gli organi competenti di Tod's S.p.A. potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione delle componenti remunerative variabili (MBO/LTI), secondo predeterminate scale di graduazione che prevedano sia soglie di accesso (al di sotto delle quali il premio MBO/LTI *target* non verrà corrisposto), sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance* (sino di regola al 150% del premio MBO/LTI *target*); potranno altresì essere previsti eventuali limiti all'erogazione dei premi incentivanti e/o clausole di salvaguardia a beneficio della Società.

Gli organi competenti di Tod's S.p.A. potranno inoltre condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del

rapporto rilevante con la Società sino alla data di volta in volta predeterminata per l'erogazione dei premi incentivanti.

In ogni caso, al fine di evitare che le remunerazioni variabili si basino su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back* in coerenza con i principi di seguito indicati al paragrafo G).

(F) Benefici non monetari.

La Politica di Remunerazione stabilisce che agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali – nel rispetto dei principi di sobrietà e di proporzionalità in considerazione degli scopi perseguiti.

(G) Obiettivi di *performance* e altri parametri.

In base alla vigente Politica di Remunerazione le componenti variabili di breve periodo della remunerazione assegnate agli Organi Delegati, al Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche devono essere legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore (i) ai dodici mesi per le componenti incentivanti di breve periodo (MBO) e (ii) ai trentasei mesi per le componenti incentivanti di medio-lungo periodo (LTT).

Gli obiettivi ai quali legare il riconoscimento delle componenti remunerative incentivanti devono essere strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

Gli obiettivi di *performance* possono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate.

In particolare, le componenti variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli Organi Delegati e al Direttore Generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale devono essere, di regola, legate in prevalenza alle “*key financial figures*” di natura economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo Tod's nel suo complesso, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo – EBITDA, fatturato e posizione finanziaria netta, risultato della gestione finanziaria, insolvenze, livello giacenze in magazzino.

Le componenti variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli Organi Delegati che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, sono legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere – anche in parte subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Tod's.

Gli organi competenti di Tod's S.p.A. individueranno, ove del caso e in coerenza con la politica e con il piano di sostenibilità adottati di volta in volta dalla Società, anche obiettivi di *performance* non finanziari ai quali legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali, risparmio energetico, riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra e consumo responsabile dei materiali, pari opportunità e non discriminazione, condizioni e *standard* di lavoro sostenibili e gestione responsabile della catena di fornitura, iniziative di solidarietà e a sostegno dell'italianità, adozione di sistemi anti-corruzione, sostenibilità strategica dell'attività).

Gli organi competenti di Tod's S.p.A. potranno inoltre legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa, legati ad una valutazione dell'operato di tipo

qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e/o non finanziari.

Nella individuazione – anche combinata – dei *target* e nella determinazione del peso di ciascun *target*, il Consiglio di Amministrazione deve tener conto del principio di prudente gestione dei rischi e della strategia aziendale della Società. In sede di attribuzione delle componenti variabili della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, potrà stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (che potrà prevedere sia soglie di accesso al di sotto delle quali il premio per ciascun *target* non verrà corrisposto, sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance* sino di regola al 150% del premio per ciascun *target*, sia – ove del caso – eventuali limiti all'erogazione del premio MBO e/o clausole di salvaguardia a beneficio della Società).

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI) assegnate ad Organi Delegati, Direttore Generale ed a ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche potranno essere legate sia al raggiungimento nel medio-lungo periodo di predeterminate *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo TOD'S nel suo complesso, sia all'incremento di valore del titolo Tod's in borsa, sia a differenti e predeterminati obiettivi specifici (ad es. al raggiungimento di uno specifico risultato strategico, di natura finanziaria e/o non finanziaria), sia ancora – in un'ottica di fidelizzazione e di *retention* – al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda, sia ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa.

In ogni caso tali obiettivi saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli Organi Delegati e al Direttore Generale) e dagli Organi Delegati (con riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche) tenuto conto (i) delle funzioni

e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo sostenibile della Società e del Gruppo nel medio-lungo periodo.

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

Gli organi competenti di Tod's S.p.A. potranno inoltre condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società sino alla data di volta in volta predeterminata per l'erogazione dei premi incentivanti.

In via eccezionale e non ricorrente è possibile attribuire anche *ex post* ad Organi Delegati, Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Tod's. Tali *bonus* ed erogazioni *una tantum* non potranno superare il 100% della remunerazione annuale fissa dell'Organo Delegato e del Direttore Generale e il 50% della remunerazione annuale fissa del Dirigente con responsabilità strategiche.

Si precisa altresì che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione delle componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione, attesa la natura dell'attività di Tod's S.p.A., non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali e del perseguimento degli interessi e della sostenibilità

dell'attività d'impresa nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione; viceversa, in sede di assegnazione delle componenti remunerative variabili e dei relativi obiettivi (e quindi, a seconda dei casi, nel contesto della relativa deliberazione consiliare e/o del perfezionamento dell'intesa contrattuale) la Società stabilisce meccanismi di *claw-back* coerenti con i seguenti principi:

(i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente variabile (MBO e/o LTI), risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(ii) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente variabile (MBO e/o LTI), risulti che la stessa sia stata conseguita mediante comportamenti fraudolenti o di colpa grave in violazione di norme di legge, regolamentari o di procedure aziendali, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(iii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei comportamenti fraudolenti e/o delle violazioni rilevanti, è demandato ad una valutazione del Comitato Amministratori Indipendenti e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente sotto la presidenza dell'Amministratore indipendente più anziano d'età;

(iv) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile (MBO e/o LTI); in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei comportamenti fraudolenti e/o delle violazioni rilevanti ai sensi del punto (iii) che precede, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dalla Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

(H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance*.

Come detto, la Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo Tod's individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, in particolare, le componenti variabili di breve periodo assegnate agli Organi Delegati e al Direttore Generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale devono essere, di regola, legate in prevalenza alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo, come sopra elencate; le componenti variabili di breve periodo assegnate agli Organi Delegati che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, sono legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere – anche in parte – subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Tod's. Come detto, anche gli obiettivi al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle componenti variabili di medio-lungo periodo dovranno essere stabiliti tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e del Gruppo.

(I) Coerenza della politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine di Tod's e con la politica di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, e che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Tod's; si richiamano, al riguardo:

(i) la previsione di remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di competenze e qualità professionali che favoriscano una gestione di successo e la

competitività della Società nel lungo periodo; (ii) la determinazione di remunerazioni incentivanti sia di breve periodo che di medio-lungo periodo, nel rispetto delle politiche di prudente gestione dei rischi; (iii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione; (iv) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto in azienda dai destinatari delle componenti variabili; (v) la fissazione dei *target* di *performance* in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine; (vi) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (vii) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili sia di breve sia di medio-lungo periodo della retribuzione, entro *range* commisurati alle retribuzioni fisse percepite a livello di Gruppo; (viii) la fissazione per le componenti remunerative variabili di breve periodo di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi (termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Tod's), e per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo di orizzonti temporali di regola non inferiori ai trentasei mesi; (ix) la previsione di meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

(J)-(K) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis T.U.F., “*vesting period*”, “*lock-up*”, “meccanismi di correzione *ex post*”.

La Politica di Remunerazione prevede che i Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del

Comitato per la Remunerazione e approvati dall'Assemblea dei Soci. E' quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) Amministratori Esecutivi della Società, delle sue controllanti o controllate;
- (ii) Dirigenti con responsabilità strategiche (incluso il Direttore Generale), altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato) della Società, delle sue controllanti o controllate.

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli Amministratori non Esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione, sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di "*vesting*" pluriennale;
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di *vesting* deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance*;
- c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. "*share retention*" (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, ecc.).

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del T.U.F.

Alla data di approvazione della presente Relazione non è in corso alcun piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del T.U.F.

(L) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione precisano, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. “*employment relationship*”), con possibilità per la Società di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente. Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (cd. “*corporate relationship*”), il Consiglio può prevedere, nell’interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell’interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l’Amministratore o con il Dirigente con responsabilità strategiche cessato (in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile), tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo Tod’s e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

- (i) l’indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza e quella spettante nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- (ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell’interesse della Società, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione del Gruppo;

(iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo o al Dirigente con responsabilità strategica (non computandosi quelli relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi;

(iv) di regola e salvo casi eccezionali, gli eventuali ulteriori importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo o al Dirigente con responsabilità strategica relativi a patti di non concorrenza non potranno superare, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto;

(v) la Società renderà note con apposito comunicato stampa diffuso al mercato con le modalità di volta in volta previste dalla normativa vigente, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un Direttore Generale, in coerenza con quanto previsto dai principi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione dalla carica e le *performance* aziendali.

(M) Coperture assicurative.

La Società adotta coperture assicurative a favore di Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e Sindaci, e può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie; la Società ha stipulato una

polizza assicurativa denominata “*Director & Officer*” la quale fornisce ad Amministratori, Sindaci, Direttori Generali, ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche e/o comunque a soggetti “apicali”, sia della Società che delle entità dalla stessa controllate o partecipate, un’idonea copertura assicurativa contro la responsabilità civile derivante da atti colposi da essi posti in essere nell’esercizio delle proprie funzioni.

(N) Amministratori indipendenti, membri dei Comitati e amministratori investiti di particolari cariche.

Come già precisato, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori indipendenti, è di regola stabilita in misura fissa, e commisurata all’impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell’eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

La remunerazione fissa degli Amministratori non esecutivi membri dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione include l’erogazione di gettoni di presenza predeterminati in relazione all’attività di partecipazione alle riunioni dei Comitati.

Se del caso, nell’interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.), è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con l’art. 2389, co. 3, cod. civ.; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali Amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

(O) Deroghe alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali e condizioni procedurali

In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal presente paragrafo.

Gli organi competenti di Tod's S.p.A. potranno, in particolare:

- attribuire ad Organi Delegati, Direttore Generale e/o ad altri Dirigenti con responsabilità strategiche componenti remunerative MBO e/o LTI superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, tutte le volte in cui optino per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al *benchmark* di mercato, nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti;
- attribuire al medesimo beneficiario più componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) legate al raggiungimento di differenti obiettivi di *performance*, ovvero non attribuire a singoli Organi Delegati e/o Dirigenti con responsabilità strategiche componenti remunerative MBO e/o LTI (non costituisce deroga alla Politica di Remunerazione l'assenza di componenti remunerative MBO e/o LTI per gli Organi Delegati che siano anche Azionisti di rilievo della Società);
- attribuire anche *ex post bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale per importi superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e

professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Tod's;

- riconoscere la corresponsione della componente variabile (MBO e/o LTI), in tutto o in parte, anche in caso di mancato raggiungimento dei *target* (sia per l'MBO, sia per il LTI), ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili;
- attribuire al singolo Amministratore Esecutivo, Direttore Generale e/o Dirigente con responsabilità strategiche una indennità/compenso per la cessazione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro con la Società (non computandosi gli importi relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti in applicazione del CCNL applicabile) superiore alla remunerazione globale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi, nonché riconoscere per patti di non concorrenza *post* cessazione del rapporto con la Società importi superiori, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, alla remunerazione globale annuale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto;
- riconoscere al singolo Amministratore esecutivo, Direttore Generale e/o Dirigente con responsabilità strategiche il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione (sia MBO sia LTI, sia monetari sia basati su strumenti finanziari) successivamente alla cessazione del rapporto con la Società intervenuta prima della scadenza del periodo di *vesting* del piano di incentivazione;
- rinunciare, nel contesto di un accordo transattivo con l'interessato, all'applicazione dei meccanismi di *claw-back*.

Le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe previste dal precedente paragrafo sono quelle in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'esercizio dell'attività di impresa della Società e del Gruppo o per assicurare la capacità della Società e del Gruppo di stare sul mercato, ed includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti situazioni:

- (i) necessità di acquisire e/o trattenere soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo Tod's;
- (ii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei *target* di *performance* sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;
- (iii) necessità di gestire un avvicendamento di soggetti in ruoli e/o posizioni strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività della Società e/o del Gruppo Tod's;
- (iv) necessità di tutelare il *know-how* aziendale;
- (v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate (a titolo esemplificativo, ove l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

§ § §

Proposta di delibera

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dal Vostro Consiglio di Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

“L’Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;

- preso atto della politica di remunerazione illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di approvare la politica di remunerazione di Tod’s S.p.A. illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58”.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i Direttori Generali:

- a) fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione con riferimento all’esercizio 2019;
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell’esercizio 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

Non vi sono nella Società ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell’esercizio compensi complessivi maggiori rispetto a quello

più alto percepito dagli Amministratori. Pertanto per i Dirigenti con responsabilità strategiche le informazioni sono fornite in forma aggregata.

§ § §

PRIMA PARTE

I dettagli dei compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono illustrati nelle tabelle di seguito riportate.

Si precisa che i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 cod. civ., oltre ai gettoni di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio o del Comitato, il cui ammontare è anch'esso determinato dall'Assemblea all'atto della nomina.

Le ulteriori componenti della remunerazione dei consiglieri sono costituite da: (i) compensi per particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ. (Diego Della Valle, Andrea Della Valle, Emilio Macellari e Umberto Macchi Di Cellere); (ii) retribuzioni legate a prestazioni professionali (Maurizio Boscarato e Emilio Macellari); (iii) compensi per l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza (Romina Guglielmetti); (iv) compensi per l'incarico di membro dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

In linea con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società, i compensi degli Organi Delegati (Diego Della Valle, Andrea Della Valle, Emilio Macellari), del Direttore Generale (Umberto Macchi Di Cellere) e degli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2019 sono stati costituiti da componenti fisse e da componenti variabili in danaro, legate al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, fissati

– con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione – dal Consiglio di Amministrazione per gli Organi Delegati e per il Direttore Generale, e dagli Organi Delegati per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che le componenti variabili maturate per l’esercizio 2019 sono riportate nelle apposite tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione, alle quali si rinvia.

La remunerazione degli organi non delegati e degli Amministratori non esecutivi, in attuazione della Politica di Remunerazione, è stata stabilita in misura fissa.

Anche i membri del Collegio Sindacale hanno percepito nell’esercizio 2019 un emolumento fisso, il cui ammontare è stato determinato dall’Assemblea all’atto della nomina (un membro del Collegio Sindacale è inoltre membro dell’Organismo di Vigilanza). In esecuzione della Politica di Remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Si precisa inoltre che:

- con riferimento all’Amministratore Delegato e Direttore Generale Dott. Macchi di Cellere è previsto, per i casi di recesso della Società in assenza di giusta causa o di giustificatazza, nel rispetto dell’applicabile CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi, il riconoscimento, in aggiunta al preavviso, di un’indennità lorda omnicomprensiva graduata in base all’anzianità aziendale (2 mesi per anzianità fino a 2 anni; 6 mesi per anzianità tra 2 e 6 anni; 10 mesi per anzianità fra 6 e 10 anni; 15 mesi per anzianità fra 10 e 15 anni; 21 mesi per anzianità oltre 15 anni); ai soli fini della stima del preavviso e delle indennità aggiuntive al preavviso, è stata contrattualmente riconosciuta una maggiore anzianità convenzionale (due anni in più);
- non sono previsti ulteriori specifici accordi che prevedano la corresponsione di indennità di fine rapporto, il mantenimento o la assegnazione di benefici non monetari in caso di

cessazione dell'incarico, compensi per impegni di non concorrenza, accordi per la stipulazione di contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di compensi corrisposti nell'esercizio 2019.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., l'Assemblea dei Soci è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4, del T.U.F. e tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F.

Si riporta, pertanto, di seguito la proposta di deliberazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dal Vostro Consiglio di Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

“L'Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;

- preso atto della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione di Tod's S.p.A. ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58”.

SECONDA PARTE

**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI
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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DIEGO DELLA VALLE	Presidente e AD	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				1.838.800	10.400					1.849.200		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				1.838.800	10.400					1.849.200		

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.	1.800.000
Gettoni di presenza	2.800
Totale	1.838.800

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANDREA DELLA VALLE	Vice-Presidente e AD	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				1.238.450	10.050					1.248.500		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				1.238.450	10.050					1.248.500		

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.	1.200.000
Gettoni di presenza	2.450
Totale	1.238.450

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LUIGI ABETE	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.450	9.350					47.800		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.450	9.350					47.800		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MAURIZIO BOSCARATO	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.800	10.750				220.000	269.550		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.800	10.750				220.000	269.550		

(*) Consulenza professionale

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MARILU CAPPARELLI	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.450						38.450		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.450						38.450		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SVEVA DALMASSO	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.800	19.400					58.200		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.800	19.400					58.200		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
EMANUELE DELLA VALLE	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000						36.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				36.000						36.000		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GABRIELE DEL TORCHIO	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.100						38.100		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.100						38.100		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	Fairvalue dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ROMINA GUGLIELMETTI	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.800	20.800				10.750	70.350		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.800	20.800				10.750	70.350		

(*) Presidente Organismo di Vigilanza

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fairvalue dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
UMBERTO MACCHI DI CELLERE	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				993.450	10.400	70.000		3.965		1.077.815		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				993.450	10.400	70.000		3.965		1.077.815		

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.	205.000
Gettoni di presenza	2.450
Retribuzione da lavoro dipendente	750.000
Totale	993.450

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
EMILIO MACELLARI	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				238.800	10.400	565.625			480.000	1.294.825		
(2) Compensi da controllate e collegate				15.000								
(3) Totale				253.800	10.400	565.625			480.000	1.309.825		

(*) Consulenza professionale

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.	200.000
Gettoni di presenza	2.800
Totale	238.800

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VINCENZO MANES	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.450	30.150					68.600		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.450	30.150					68.600		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CINZIA OGILIO	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				200.800		30.294		2.900		233.994		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				200.800		30.294		2.900		233.994		

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Gettoni di presenza	2.800
Retribuzione da lavoro dipendente	162.000
Totale	200.800

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
EMANUELA PRANDELLI	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.800						38.800		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.800						38.800		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PIERFRANCESCO SAVIOTTI	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.800						38.800		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.800						38.800		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GIULIA PUSTERLA	Presidente Collegio Sindacale	2019-2021	31.12.21									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				90.000						90.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				90.000						90.000		

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ENRICO COLOMBO	Sindaco	2019-2021	31.12.21									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000					10.400	70.400		
(2) Compensi da controllate e collegate				49.500					2.835	52.335		
(3) Totale				109.500					13.235	122.735		

(*) Membro Organismo di Vigilanza

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 (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FABRIZIO REDAELLI	Sindaco	2019-2021	31.12.21									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				60.000						60.000		

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome (include i Direttori Generali)	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (2) (*)	-	-	-									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				1.354.810,00	10.400	134.475		2.954		1.502.639		
(2) Compensi da controllate e collegate				15.000						15.000		
(3) Totale				1.369.810	10.400	134.475		2.954		1.517.639		

(*) Include il Direttore Generale limitatamente ai compensi per il rapporto di lavoro dipendente

**PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E
DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2019			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
MACCHI DI CELLERE UMBERTO	AD/DG		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019 Cda 11/03/2019	Euro 70.000,00	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(II) Compensi da controllate e collegate		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale			Euro						

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2019			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
MACELLARI EMILIO	Amministratore Esecutivo		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Er ogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019 Cda 11/03/2019	Euro 65.625,00	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	500.000
(II) Compensi da controllate e collegate		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale									

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2019			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
OGLIO CINZIA	Amministratore		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019 - Dirigente	Euro 30.294,00	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(II) Compensi da controllate e collegate		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale			Euro 30.294,00						

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2019			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	Euro 64.475,00	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(II) Compensi da controllate e collegate		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale			Euro 64.475,00						

**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI
CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA'
STRATEGICHE**

		N° azioni		N° azioni	
		Società	possedute	N° azioni	N° azioni
Nome e cognome	Carica	Partecipata	al 31.12.18	acquistate	alienate
al 31.12.19					
AMMINISTRATORI					
Diego Della Valle	Presidente e AD	Tod's S.p.A.	20.075.647	3,235,549	23.311.196
Andrea Della Valle	Vice-presidente e AD	Tod's S.p.A.	268.716		268.716
Umberto Macchi Di Cellere	Amministratore e AD	Tod's S.p.A.	-		-
Luigi Abete	Amministratore	Tod's S.p.A.	-		-
Maurizio Boscarato	Amministratore	Tod's S.p.A	-		-
Marilù Capparelli	Amministratore	Tod's S.p.A	-		-
Sveva Dalmaso	Amministratore	Tod's S.p.A.	580		580
Emanuele Della Valle	Amministratore	Tod's S.p.A.	5.000		5.000
Gabriele Del Torchio	Amministratore	Tod's S.p.A	-		-
Romina Guglielmetti	Amministratore	Tod's S.p.A.	-		-
Emilio Macellari	Amministratore	Tod's S.p.A.	5.000		5.000
Vincenzo Manes	Amministratore	Tod's S.p.A.	-		-
Cinzia Oglio	Amministratore	Tod's S.p.A.	-		-
Emanuela Prandelli	Amministratore	Tod's S.p.A	-		-
Pierfrancesco Saviotti	Amministratore	Tod's S.p.A.	3.200		3.200
COLLEGIO SINDACALE					
Giulia Pusterla	Presidente del collegio sindacale	Tod's S.p.A.	-		-
Enrico Colombo	Sindaco	Tod's S.p.A.	-		-
Fabrizio Redaelli	Sindaco	Tod's S.p.A.	750		750
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE					
Dirigenti con responsabilità strategiche		Tod's S.p.A.	-		

§ § §

Milano, 12 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Diego Della Valle