

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 CORRISPOTI 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 2020, 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 2021-2023, 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 2020, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 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 *inter alia* per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2020 – sarà chiamata a deliberare:

- (i) sulla approvazione della 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 2020 è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 10 marzo 2021, 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 10 marzo 2021 (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 alle 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 Q.

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 (2021-2023) e sarà sottoposta all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Tod's S.p.A., gli organi coinvolti nell'adozione, nell'attuazione e nella revisione 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 *Corporate Governance*

delle Società Quotate): 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); la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato per la Remunerazione è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte di Comitati endoconsiliari;

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) predisponde, 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 ricorrono le condizioni per la relativa deroga); la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato per la Remunerazione è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte di Comitati endoconsiliari;
- 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. Ulteriori misure per evitare o gestire i conflitti di interesse.

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 alla Raccomandazione 26 del Codice di *Corporate Governance* 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 alla prossima 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 2020 il Comitato per la Remunerazione ha espletato le sue funzioni, propulsive e consultive, procedendo, tra l'altro a: *(i)* valutare l'effettivo raggiungimento, da parte degli Organi Delegati, dei *target di performance* assegnati per l'esercizio 2019; *(ii)* valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2019 e formulare al Consiglio di Amministrazione 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. SHRD 2, concernente l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli Azionisti); *(iii)* formulare al Consiglio la proposta per l'individuazione e fissazione degli obiettivi di *performance* a cui legare la corresponsione delle componenti remunerative incentivanti per l'esercizio 2020 per l'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione e per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Come noto, in

considerazione del difficile momento congiunturale causato dal fenomeno della pandemia da Covid-19 in atto, che ha reso prioritaria la salvaguardia della salute e della sicurezza delle persone, verso le quali la Società ha sempre mostrato la massima attenzione, il Consiglio di Amministrazione, considerata la disponibilità degli Organi Delegati a contribuire con spirito di solidarietà agli sforzi che il Gruppo Tod's ha sostenuto e sta sostenendo per tutelare i propri dipendenti, nella riunione del 13 maggio 2020, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha: *(iv)* revocato il compenso aggiuntivo variabile di breve periodo (MBO) per gli esercizi 2019 e 2020 dell'Amministratore esecutivo con deleghe alla finanza e all'amministrazione, confermando altresì l'assenza di compensi incentivanti per il Presidente e Amministratore Delegato e per il Vice-Presidente e Amministratore Delegato; *(v)* ha revocato il compenso aggiuntivo fisso per l'esercizio 2020 del Presidente e Amministratore Delegato e del Vice-Presidente e Amministratore Delegato; *(vi)* ha preso atto della previa rinuncia da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale a quota parte della remunerazione fissa per l'esercizio 2020 prevista per il ruolo di Direttore Generale.

Da ultimo, il Comitato per la Remunerazione ha tra l'altro: *(vii)* effettuato la periodica valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2020, *(viii)* verificato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento all'esercizio 2020, nonché sottoposto al Consiglio *(ix)* la proposta di aggiornamento della Politica di Remunerazione, anche al fine di recepire le novità normative introdotte dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 di recepimento della SHRD 2. 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 2020, pubblicata con le medesime modalità della presente Relazione contestualmente alla Relazione finanziaria

annuale dell'esercizio 2020, disponibile sul sito internet della Società www.todsgroup.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1info all'indirizzo www.1info.it.

Con riguardo alle ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti di interesse, si rappresenta che: (i) nessuno degli Amministratori partecipa alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione; (ii) la Politica di Remunerazione prevede che la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato per la Remunerazione è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte di Comitati endoconsiliari.

(C) Rilevanza del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

Nella piena consapevolezza che il successo sostenibile della Società e del Gruppo è strettamente collegato alla soddisfazione e alla crescita delle persone che vi lavorano, la Società riconosce tra gli obiettivi prioritari da perseguire per generare valore nel lungo termine il benessere dei dipendenti, inteso – oltre che come garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – come realizzazione professionale (anche grazie alle politiche di formazione e sviluppo diffuse a tutti i livelli aziendali) e possibilità di conciliare in modo equilibrato vita professionale e vita personale.

La crescita e la valorizzazione delle persone, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la creazione di un clima aziendale collaborativo, leale e sinergico e di

un ambiente di lavoro stimolante, professionalizzante, meritocratico, sano e sicuro che offre a tutti pari opportunità sulla base del merito e del ruolo organizzativo ricoperto, lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali sono le diretrici dell'operato della Società per il perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo organizzativo ricoperto e le responsabilità attribuite, nonché le competenze tecniche e professionali distinctive dei dipendenti, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare forme di discriminazione o situazioni di squilibrio ingiustificato.

La Società rispetta la dignità di ciascuno e offre ai propri dipendenti pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

L'attenzione alle persone passa anche per la gestione attenta del *welfare*, volto al miglioramento del benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, che si concretizza in una serie di iniziative di sostegno economico, di politiche e di strumenti innovativi di incentivazione, che consentano l'incremento del c.d. *work life balance*, tra cui (i) il *bonus* di solidarietà di 1.400 euro lordi annui per i dipendenti appartenenti al CCNL Industria delle Calzature convertibile e fruibile (beneficiando di un più favorevole trattamento fiscale e previdenziale), in tutto o in parte, anche in una serie di beni e servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare, nonché al potenziamento delle copertura previdenziale e sanitaria, (ii) il contributo per le spese sostenute dai dipendenti per l'acquisto dei testi scolastici e universitari per i figli in età scolare, dalla scuola primaria all'università, (iii) la

copertura assicurativa a favore dei dipendenti e del relativo nucleo familiare che copre il costo di grandi interventi chirurgici ad alta specializzazione, le cure dentarie, lenti e materiali ottici, prestazioni diagnostiche ed analisi di laboratorio, visite specialistiche, “pacchetto maternità”, specifici pacchetti di prevenzione (tra cui la prevenzione pediatrica, cardiovascolare, dermatologica, osteoporosi, etc.). Ai fini del continuo miglioramento del benessere dei dipendenti, obiettivo da sempre caro al Gruppo, si segnala che la Società effettua periodici *assessment* per monitorare, migliorare e sviluppare le pratiche di gestione del personale in essere presso il Gruppo. Tale programma di *assessment* ha condotto il Gruppo Tod's all'ottenimento del prestigioso riconoscimento della Certificazione “TOP employers Italia 2020”. Per ulteriori informazioni si rinvia alla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario contenuta nella Relazione finanziaria annuale dell'esercizio 2020, disponibile sul sito internet della Società www.todsgroup.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1info all'indirizzo www.1info.it.

Si precisa inoltre che la Politica di Remunerazione contempla tra gli obiettivi ai quali legare la corresponsione di una porzione della remunerazione variabile degli Organi Delegati e dei Dirigenti con responsabilità strategiche anche obiettivi di natura non finanziaria individuati nel contesto del raggiungimento di *target* a livello *inter alia* di pari opportunità e non discriminazione e di condizioni e *standard* di lavoro sostenibili, con particolare riguardo tra l'altro ai programmi di *welfare* aziendale, alle iniziative finalizzate a implementare la tutela di salute e la sicurezza dei lavoratori e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale e ai piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti ed a favorire la stabilità e la *retention*.

(D) Esperti indipendenti.

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

(E) Finalità, principi generali e durata delle Politiche e Procedure di Remunerazione. Eventuali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 3 giugno 2020.

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 10 marzo 2021 al fine di recepire le novità normative introdotte dalla Consob con la delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 di recepimento della SHRD 2 (Direttiva UE 2017/828), chiarendo *inter alia* come la Società tiene conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la Corporate Governance riflessi nei principi del nuovo Codice di *Corporate Governance*.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione ha una durata triennale ed è relativa agli esercizi 2021-2022-2023; a decorrere dalla data della sua approvazione da parte della prossima Assemblea degli Azionisti, tale Politica sostituirà la Politica di Remunerazione per gli esercizi 2020-2022 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2020.

In continuità con la precedente Politica, la Politica di Remunerazione 2021-2023 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 *Corporate Governance* 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, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti.

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, delle condizioni di lavoro dei dipendenti 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.

(F) 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 10 marzo 2021 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, e tenendo conto del compenso dei dipendenti della Società.

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 perseguitamento 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 LTI), 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.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ., qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei Soci di proposte all'Assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso in tempo utile alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione fornirà una sintesi di tali approfondimenti nella Relazione illustrativa ai sensi dell'art. 125-ter T.U.F. riguardante il rinnovo dell'organo di controllo e all'interno della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

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 (LTI).

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 linda 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 perseguitamento 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 ai paragrafi K)-L).

(G) 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.

(H) 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 (LTI).

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 svolgono 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, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti (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, con particolare riguardo tra

l’altro ai programmi di *welfare* aziendale, alle iniziative finalizzate a implementare la tutela di salute e la sicurezza dei lavoratori e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, e ai piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti ed a favorire la stabilità e la *retention*, gestione responsabile della catena di fornitura, iniziative di solidarietà e a sostegno dell’italianità, *customer satisfaction*, specifici obiettivi di *compliance* e implementazione dei 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.

(I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento 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 svolgono 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.

Il Comitato per la Remunerazione 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. Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione – sulla base delle evidenze dei risultati raggiunti dalla Società – verifica periodicamente l'effettivo raggiungimento dei *target* di *performance* alla base delle componenti remunerative variabili (MBO e/o LTI) assegnate agli Organi Delegati e al Direttore Generale, accertando il raggiungimento delle relative soglia di accesso e la misura dei premi riconoscibili in applicazione delle scale di graduazione di volta in volta fissate, e riporta l'esito di tale valutazione al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato per la Remunerazione prende altresì periodicamente atto delle informazioni fornite dagli Organi Delegati con riferimento alla consuntivazione degli obiettivi di *performance* assegnati dagli Organi Delegati ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

(J) Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine di Tod's.

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, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti. 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.

(K)-(L) 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. È 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.

Si precisa 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 perseguitamento 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 (incluse le prescrizioni poste a tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti), 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.

(M) 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.

Si precisa inoltre che:

- i Dirigenti con responsabilità strategica (incluso il Direttore Generale) sono legati alla Società in forza di contratti di lavoro a tempo indeterminato, dai quali potranno recedere

con un periodo di preavviso pari a dodici mesi per il Direttore Generale e a quattro mesi per l’ulteriore Dirigente con responsabilità strategica;

- 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 giustificata, nel rispetto dell’applicabile CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi, il riconoscimento, in aggiunta al preavviso stabilito dall’applicabile CCNL, di un’indennità linda 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.

(N) 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.

(O) 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.

(P) Riferimenti a politiche retributive di altre Società.

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

(Q) 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, laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- (iv) necessità di tutelare il *know-how* aziendale;
- (v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere;
- (vi) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione.

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 sulla prima sezione

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 il Direttore Generale, e in forma aggregata per gli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione dell'esercizio 2020 descritta nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2020;
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2020 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 e dal Direttore Generale. Pertanto per i Dirigenti con responsabilità strategiche le informazioni sono fornite in forma aggregata.

§ § §

PRIMA PARTE

Componenti della remunerazione dell'esercizio 2020

I dettagli dei compensi corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché al Direttore Generale 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 del Direttore Generale (Umberto Macchi Di Cellere) e degli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2020 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 la Società si avvale della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti di omettere le informazioni di dettaglio sui *target* ai quali è legata la corresponsione delle componenti remunerative variabili, trattandosi di informazioni sensibili attinenti a dati previsionali non pubblicati dalla Società.

Le componenti remunerative variabili (MBO e LTI) maturate per l'esercizio 2020 sono riportate nelle apposite tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione, alle quali si rinvia.

Come detto, si rammenta che, in considerazione del difficile momento congiunturale causato dal fenomeno della pandemia da Covid-19 in atto, che ha reso prioritaria la salvaguardia della salute e della sicurezza delle persone, verso le quali la Società

ha sempre mostrato la massima attenzione, il Consiglio di Amministrazione, considerata la disponibilità degli Organi Delegati a contribuire con spirito di solidarietà agli sforzi che il Gruppo Tod's sta sostenendo per tutelare i propri dipendenti, nella riunione del 13 maggio 2020, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha: (i) revocato il compenso aggiuntivo variabile di breve periodo (MBO) per gli esercizi 2019 e 2020 dell'Amministratore esecutivo con deleghe alla Finanza e all'Amministrazione (Emilio Macellari), confermando altresì l'assenza di compensi incentivanti per il Presidente e Amministratore Delegato (Diego Della Valle) e per il Vice-Presidente e Amministratore Delegato (Andrea Della Valle); (ii) ha revocato il compenso aggiuntivo fisso per l'esercizio 2020 del Presidente e Amministratore Delegato e del Vice-Presidente e Amministratore Delegato; (iii) ha preso atto della previa rinuncia da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (Umberto Macchi Di Cellere) a quota parte della remunerazione fissa per l'esercizio 2020 prevista per il ruolo di Direttore Generale.

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 2020 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.

Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2020

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2020 ed illustrata nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti presentata alla riferita Assemblea.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* delle componenti remunerative variabili riconosciute per gli esercizi precedenti.

Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto per gli ultimi due esercizi (nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 della delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020) tra la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei soggetti che nel corso dell'esercizio 2020 hanno rivestito le cariche di Amministratori, Sindaci e Direttore Generale per i quali le informazioni sono fornite nominativamente:

	2020	2019

		-
		-
		-

ii) dei risultati della Società:

	2020	2019
Ricavi delle vendite consolidati	637.111.406,15	915.982.780,46
EBITDA consolidato	39.504.485,49	255.396.162,05
EBIT consolidato	135.361.600,31	101.060.360,96
Patrimonio netto di Gruppo	637.111.406,15	915.982.780,46

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione:

	2020	2019
Euro	35.073	34.974

Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2020 sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 3 giugno 2020 ha espresso parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 e la relativa deliberazione è stata assunta con n. 41.620.778 voti favorevoli (pari al 98,32% circa degli intervenuti e al 77,88% circa del capitale sociale). Il Consiglio di Amministrazione ha conseguentemente

preso positivamente atto di tale parere favorevole e si è conformato nell'esercizio 2020 alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2020.

Proposta di delibera sulla seconda sezione

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di compensi corrisposti nell'esercizio 2020.

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
						Compensi fissi (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati					
DIEGO DELLA VALLE	Presidente e AD	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.450	10.750					49.200		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.450	10.750					49.200		

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.	
Gettoni di presenza	2.450
Totale	38.450

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi fissi (nota 1)	Compensi per la partecipazione a comitati					
ANDREA DELLA VALLE	Vice-Presidente e AD	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.450	10.750					49.200		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				38.450	10.750					49.200		

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.	
Gettoni di presenza	2.450
Totale	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
LUGI ABETE	Amm.tore	2018-2020	31.12.20								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				37.400	9.350				46.750		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				37.400	9.350				46.750		

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
MAURIZIO BOSCARATO	Amm.tore	2018-2020	31.12.20								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.450	11.800				220.000	270.250	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				38.450	11.800				220.000	270.250	

(*) 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
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
SVEVA DALMASSO	Amm.tore	2018-2020	31.12.20								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				38.450	19.050				57.500		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				38.450	19.050				57.500		

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
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
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 Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi (*)	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 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				36.000	18.000				11.100	65.100		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				36.000	18.000				11.100	65.100		

(*) Presidente Organismo di Vigilanza

A Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
UMBERTO MACCHI DI CELERE	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				906.912	10.750	195.000		3.410		1.116.072		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				906.912	10.750	195.000		3.410		1.116.072		

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	663.462
Totale	906.912

A Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi (*)	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 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				238.450	10.750					480.000	729.200	
(2) Compensi da controllate e collegate				15.000								
(3) Totale				253.450	10.750					480.000	744.200	

(*) 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	2.450
Totale	238.450

A Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 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				37.750	30.500					68.250		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				37.750	30.500					68.250		

A Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
CINZIA OGLIO	Amm.tore	2018-2020	31.12.20									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				195.465		30.294		2.719		228.478		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				195.465		30.294		2.719		228.478		

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Gettoni di presenza	2.450
Retribuzione da lavoro dipendente	157.015
Totale	195.465

A Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 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							38.450		
(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 Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 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							38.450		
(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 Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 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							90.000		
(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					11.100	71.100	
(2) Compensi da controllate e collegate				39.500					9.000	48.500	
(3) Totale				99.500					20.100	119.600	

(*) 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				1.257.503,54	10.750	258.000		6.340		1.532.594	
(2) Compensi da controllate e collegate				15.000						15.000	
(3) Totale				1.272.504	10.750	258.000		6.340		1.547.594	

(*) 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 2020			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	LTI 2018-2021 Cda 09/05/2018	Euro 125.000*	N.A.	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.	N.A.
(III) Totale		Euro 125.000							

* Componente LTI legata al mantenimento del rapporto di lavoro con la Società al gennaio 2020

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2020			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 2020 - Dirigente	Euro 34.020	N.A.	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.	N.A.
(III) Totale		Euro 34.020							

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2020			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 2020	Euro 52.500	N.A.	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.	N.A.
(III) Totale		Euro 52.500							

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

Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	N° azioni		N° azioni possedute al 31.12.20
			possedute al 31.12.19	N° azioni acquistate alienate	
<u>AMMINISTRATORI</u>					
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 Dalmasso	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
<u>COLLEGIO SINDACALE</u>					
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
<u>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</u>					
Dirigenti con responsabilità strategiche		Tod's S.p.A.	-		-

§ § §

Milano, 10 marzo 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Diego Della Valle