

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 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (c.d. “**T.U.F.**”), nonché dell'art. 84-*quater* e dell'Allegato 3A, Schema 7-*bis* della Delibera Consob n. 11971/99 e s.m.i. (c.d. “**Regolamento Emittenti**”), il Consiglio di Amministrazione della Tod's S.p.A. (di seguito, anche, la “**Società**”, l’“**Emittente**” o “**Tod's**”) mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 (la “**Relazione**”), 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 2022, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che l’Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021 ha approvato la politica di remunerazione della Società con riferimento agli esercizi 2021-2023, che viene descritta nella prima sezione della presente Relazione, e che pertanto la prossima Assemblea dei Soci – convocata *inter alia* per l’approvazione del bilancio dell’esercizio 2022 – sarà chiamata a deliberare 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 nell’esercizio 2022 è stata esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2023 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.*” per il triennio 2021-2023 adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del 10 marzo 2021 e approvata dall’Assemblea degli Azionisti nell’adunanza del 21 aprile 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 endoconsiliare con funzioni istruttorie, propostive e consultive in materia di remunerazione (alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato Nomine e Remunerazione), e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 123-*ter* del T.U.F.

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) ed è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021.

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

Secondo la procedura approvata dalla Società, 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

secondo le raccomandazioni stabilite nel Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate adottato dalla Società): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato Nomine e Remunerazione; d) gli Organi Delegati; e) il Collegio Sindacale.

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

a) determina il compenso dei componenti 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.

In occasione del rinnovo degli organi di amministrazione e di controllo, 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 e 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 Nomine e Remunerazione) dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e 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* del T.U.F.

Il Consiglio di Amministrazione:

- a) definisce, su proposta del Comitato Nomine e 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 Nomine e 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 Nomine e 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* del 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* del T.U.F.;
- e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Nomine e Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci;
- f) costituisce al proprio interno un Comitato endoconsiliare con funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione (alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato Nomine e 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 Nomine e Remunerazione**, in materia di 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 consentano 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 Nomine e 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 e 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 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 Nomine e Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico;
- i) in applicazione di quanto previsto dalla vigente Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo Tod's approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2021 (la **“Procedura OPC”**), il Comitato Nomine e Remunerazione – fintanto che rimanga composto da soli Amministratori indipendenti – ha il ruolo e le competenze rilevanti che il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 attribuisce sia al comitato costituito da

amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, sia al comitato costituito da soli Amministratori indipendenti ai sensi degli artt. 4 e 5 della Procedura OPC con esclusivo riferimento alle operazioni con parti correlate non esenti, sia di minore che di maggiore rilevanza, riguardanti la remunerazione degli Amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

- a) coadiuvano il Comitato Nomine e Remunerazione nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione delle componenti variabili della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato Nomine e 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 Nomine e 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 Nomine e 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 dal medesimo designato – partecipi alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione.

(B) Comitato Nomine e Remunerazione. Ulteriori misure per evitare o gestire i conflitti di interesse.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto alla costituzione al proprio interno di un Comitato Nomine e Remunerazione (nel seguito anche “**Comitato**”), con funzioni istruttorie, consultive e propositive.

Il Comitato Nomine e 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 Nomine e 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 21 aprile 2021 il Consiglio ha deliberato, previa verifica dei requisiti di non esecutività e indipendenza in conformità con i criteri stabiliti dalla legge e dal Codice di *Corporate Governance*, di costituire, per il triennio 2021-2023 e fino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023, il Comitato Nomine e Remunerazione, composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti: Vincenzo Manes (Presidente), Luigi Abete e Sveva Dalmasso.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è costituito e funzionante conformemente ai principi di cui al Regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione di Tod's S.p.A. di volta in volta vigente. Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato Nomine e 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 2022 il Comitato Nomine e Remunerazione ha espletato le sue funzioni, istruttorie, propositive e consultive, procedendo, tra l'altro in materia di remunerazione a: (i) valutare l'effettivo raggiungimento, da parte degli Amministratori con deleghe, dei *target di performance* assegnati per l'esercizio 2021 (si precisa che la riferita valutazione non ha riguardato l'ex Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società Dott. Macchi Di Cellere, in considerazione dell'accordo di risoluzione consensuale che la Società ha raggiunto con il medesimo in data 10 novembre 2021 e delle rinunce ivi contenute da parte del Dott. Macchi ad ogni diritto o pretesa nei confronti della Società e delle sue controllate connesse alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla cessazione dei rapporti di amministrazione con le tutte le società del Gruppo Tod's, a fronte del riconoscimento dell'incentivo all'esodo e delle spettanze di fine rapporto previste dall'applicabile CCNL, il tutto nel rispetto di quanto previsto dalla vigente Politica di Remunerazione 2021-2023 e dalla Procedura parti correlate della Società); (ii) valutare l'effettivo raggiungimento, da parte dell'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione, Dott. Emilio Macellari, del LTI 2018-2021; (iii) valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2021; (iv) formulare al Consiglio le proposte sulla remunerazione del Direttore Generale e sull'individuazione e fissazione degli obiettivi di *performance* (finanziari e non finanziari) a cui legare la corresponsione delle componenti remunerative incentivanti per l'esercizio 2022 per gli Organi Delegati. Da ultimo, il Comitato Nomine e Remunerazione ha tra l'altro: (i) effettuato la periodica valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* relativi alle componenti remunerative incentivanti degli Organi Delegati per l'esercizio 2022 e formulato al Consiglio le proposte per l'individuazione e la fissazione degli

obiettivi a cui legare la corresponsione delle componenti remunerative incentivanti per l'esercizio 2023 degli Organi Delegati; (ii) formulato al Consiglio le proposte per la determinazione delle remunerazioni aggiuntive variabili di medio-lungo periodo da attribuire all'Amministratore con deleghe alla finanza e all'amministrazione e al Direttore Generale; (iii) verificato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento all'esercizio 2022.

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 2022, pubblicata con le medesime modalità della presente Relazione contestualmente alla Relazione finanziaria annuale dell'esercizio 2022, 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 la Politica di Remunerazione prevede che la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato Nomine e Remunerazione sia 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 offra a tutti pari opportunità sulla base del merito e del ruolo organizzativo ricoperto, lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali sono le direttive dell'operato della Società per il perseguitamento 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 distintive 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, prestazioni diagnostiche ed analisi di laboratorio, visite specialistiche, “pacchetto di sostegno alla maternità”, prestazioni fisioterapiche, specifici programmi di *check-up* di prevenzione (tra cui la prevenzione cardiovascolare ed oncologica); (iv) il contributo straordinario pari a euro 500 erogato, nel mese di dicembre del 2022, sotto forma di welfare, a favore di tutti i dipendenti italiani al fine di sostenere il potere di acquisto, condizionato dagli eventi internazionali che hanno comportato anche un pesante aumento del costo della vita. 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. Per ulteriori informazioni si rinvia alla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario contenuta nella Relazione finanziaria annuale dell'esercizio 2022, 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 a cui 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 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 21 aprile 2021.

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 tenga 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* adottato dalla Società.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021, ha una durata triennale con riguardo agli esercizi 2021-2022-2023 ed è rimasta invariata rispetto a quella illustrata nella prima sezione della Relazione sulla remunerazione presentata all'Assemblea del 21 aprile 2021.

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 vigente Politica di Remunerazione 2021-2023 adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del 10 marzo 2021 e approvata dall’Assemblea degli Azionisti nella richiamata adunanza del 21 aprile 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, che è determinato avendo 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 (incluso il 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 Nomine e 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 (incluso il Direttore Generale) la componente variabile *target* deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 200% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all’interno dell’azienda, in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati;
- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile *target* deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 40% rispetto alla componente fissa.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall’Amministratore Esecutivo per la carica (cd. “*corporate relationship*” nell’Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti dal beneficiario per le cariche ricoperte all’interno del Gruppo (“*corporate*

relationship" a livello di Gruppo, con esclusione dei casi in cui sia previsto un obbligo di riversamento alla Tod's S.p.A. dei compensi riconosciuti dalle società controllate) e, se del caso, la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro (autonomo e/o dipendente) in essere con il Gruppo (cd. "*employment relationship*" sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo).

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

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

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

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa nel medio-lungo periodo, prevede altresì di regola l'assegnazione ad Organi Delegati, al Direttore Generale e agli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: (i) le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; (ii) la capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo

periodo della Società e del Gruppo; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

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

- per gli Organi Delegati (incluso il Direttore Generale) 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 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 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).

Si precisa che, in attuazione e nel rispetto di quanto previsto dalla presente Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e

Remunerazione, ha assegnato agli Organi Delegati apposite componenti remunerative incentivanti per l'esercizio 2023 (MBO 2023), pari (i) per il Presidente e Amministratore Delegato e per il Vice-Presidente e Amministratore Delegato a poco meno del 100% della rispettiva remunerazione fissa complessiva, (ii) per l'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione a circa il 50% della rispettiva remunerazione fissa complessiva (ed a circa il 19% della rispettiva remunerazione complessiva, fissa e variabile di breve e di medio-lungo periodo), e (iii) per il Direttore Generale a circa il 60% della rispettiva remunerazione fissa complessiva (ed a circa il 14% della rispettiva remunerazione complessiva, fissa e variabile di breve e di medio-lungo periodo).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha altresì assegnato all'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione una componente remunerativa incentivante di medio-lungo periodo (LTI 2023-2025) pari a circa il 135% della rispettiva remunerazione fissa complessiva (ed a circa il 47% della rispettiva remunerazione complessiva, fissa e variabile di breve e di medio-lungo periodo) e al Direttore Generale una componente remunerativa incentivante di medio-lungo periodo (LTI 2023-2025) pari a circa il 260% della rispettiva remunerazione fissa complessiva (ed a circa il 62% della rispettiva remunerazione complessiva, fissa e variabile di breve e di medio-lungo periodo), rinviando per l'intanto la determinazione delle componenti remunerative incentivanti di medio-lungo periodo per il Presidente e per il Vice-Presidente, anche in considerazione del carattere intrinsecamente incentivante della loro posizione di Azionisti di rilievo della Società.

(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, anche non finanziari, – 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 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 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 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 (incluso il Direttore Generale) e il 50% della remunerazione annuale fissa del Dirigente con responsabilità strategiche.

Si precisa che, in attuazione e nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha stabilito:

- di legare la corresponsione degli MBO 2023 assegnati al Presidente e Amministratore Delegato e al Vice-Presidente e Amministratore Delegato, in ragione dei loro compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale e dell'impatto dei

loro ruoli sui risultati aziendali, al miglioramento dell'EBITDA consolidato, individuando un *target* sfidante e maggiormente elevato rispetto all'obiettivo del *Budget* consolidato, anche nell'ottica della sostenibilità strategica dell'attività del Gruppo;

- di legare la corresponsione degli MBO 2023 assegnati ai restanti Organi Delegati (l'Amministratore con deleghe alla finanza e all'amministrazione e il Direttore Generale) al raggiungimento di predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi sia di natura finanziaria sia di natura non finanziaria (gli obiettivi quantitativi di natura finanziaria sono individuati in ragione del *Budget* a livello di EBITDA consolidato, risultato della gestione finanziaria di Gruppo, rispetto dei costi di *Budget* dell'area preposta, fatturato di Gruppo e *cashflow*, mentre gli obiettivi di natura non finanziaria sono individuati in termini di incremento delle ore di formazione *pro capite* a livello di Gruppo e di implementazione del sistema di gestione ambientale in linea con la normativa ISO 14001:2015 e in coerenza con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità adottato dalla Società; per il Direttore Generale è poi previsto anche un obiettivo individuale di natura qualitativa);
- di prevedere, a tutela della Società, una condizione di accesso ai premi MBO, subordinando la maturazione delle remunerazioni incentivanti MBO al conseguimento di un risultato netto consolidato dell'esercizio 2023 di segno positivo e di ammontare almeno pari alla somma degli MBO che maturerebbero a favore degli Organi Delegati; è poi prevista una scala di graduazione relativa alla corresponsione del premio MBO, con la previsione per ogni obiettivo quantitativo di un livello *target* (al raggiungimento del quale il premio monetario del relativo *target* è interamente corrisposto) e di un livello minimo di conseguimento dell'obiettivo particolarmente sfidante e prossimo al *target* (al raggiungimento del quale il premio monetario del relativo *target* è corrisposto per il

25%), mentre non è previsto alcun incremento del premio in caso di *overperformance* né alcun meccanismo di graduazione per gli obiettivi qualitativi;

- di legare la corresponsione degli LTI 2023-2025 assegnati all'Amministratore con deleghe alla finanza e all'amministrazione e al Direttore Generale al raggiungimento di predeterminati obiettivi quantitativi di natura finanziaria (a livello di EBIT consolidato), prevedendo quali condizioni di accesso ai premi LTI sia il raggiungimento di una certa percentuale degli obiettivi di natura non finanziaria assegnati per gli MBO del triennio 2023-2025, sia il raggiungimento di un certo fatturato medio consolidato nel triennio 2023-2025, sia ancora il raggiungimento di una certa percentuale degli obiettivi di *cashflow* del triennio 2023-2025 assegnati al Direttore Generale per gli MBO del triennio 2023-2025, e legando – in un'ottica di *retention* – il pagamento del premio LTI al mantenimento del rapporto con la Società alla data dell'Assemblea che approverà il bilancio dell'esercizio 2025 (salvo quanto previsto per talune ipotesi di *good leaver* in linea con le *best practices*); è poi prevista una scala di graduazione relativa alla corresponsione del premio LTI, con la previsione di un livello *target* (al raggiungimento del quale il premio monetario è interamente corrisposto) e di un livello minimo di conseguimento dell'obiettivo particolarmente sfidante e prossimo al *target* (al raggiungimento del quale il premio monetario è corrisposto per il 25%), mentre non è previsto alcun incremento del premio in caso di *overperformance*.

Si evidenzia come la tensione all'*over-performance* sia uno degli elementi distintivi che contraddistingue la filosofia retributiva incentivante di Tod's, consolidata anche dal positivo *track-record* raggiunto dal Gruppo.

(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 Nomine e 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 Nomine e 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 (incluso il 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 Nomine e 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 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 Nomine e Remunerazione e approvati dall'Assemblea dei Soci. È quindi prescritto che tali piani siano 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 Nomine e 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, non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali e del perseguimento degli interessi e della sostenibilità dell’attività d’impresa nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione.

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

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

(ii) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente variabile (MBO e/o LTI), risulti che la stessa sia stata conseguita mediante comportamenti fraudolenti o di colpa grave in violazione di norme di legge, regolamentari o di procedure aziendali (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 Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente;

(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 *Corporate Governance*.

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 sei mesi per il Direttore Generale (salvo il caso di giusta causa) e a quattro mesi per l'ulteriore Dirigente con responsabilità strategica;
- con riferimento al Direttore Generale Dott.ssa Simona Cattaneo è previsto, per i casi di recesso della Società in assenza sia di giusta causa sia di giustificatazza ai sensi dell'applicabile CCNL Dirigenti Industria, il riconoscimento, in aggiunta al preavviso stabilito dall'applicabile CCNL, di un'indennità lorda omnicomprensiva graduata in base all'anzianità aziendale, subordinata alla sottoscrizione di un accordo transattivo che contenga adeguate rinunzie (4 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); in ipotesi di recesso della Società in assenza di giusta causa ma in presenza di giustificatazza, troverà applicazione la disciplina prevista dalla legge e dal CCNL applicabile;

- 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 Nomine e Remunerazione.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, *etc.*), è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e 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 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.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i Direttori Generali che hanno ricoperto le cariche nel corso dell'esercizio 2022, 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 2021-2023 descritta nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021 e illustrata nella prima sezione della presente Relazione;

b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2022 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 2022

I dettagli dei compensi corrisposti nell'esercizio 2022 ai soggetti che hanno ricoperto, anche per una frazione del medesimo, le cariche di componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché di Direttore Generale e di Dirigente 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 cui appartengono, il cui ammontare è anch'esso determinato all'atto della nomina dall'Assemblea (con riguardo al Consiglio e al Comitato Esecutivo) e dal Consiglio di Amministrazione (con riguardo al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Nomine e Remunerazione).

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 ed Emilio Macellari); (ii) retribuzioni legate a prestazioni professionali (Maurizio Boscarato, Emilio Macellari e Michele Scannavini); (iii) compensi per l'incarico di membro

dell’Organismo di Vigilanza (Romina Guglielmetti); (iv) compensi per l’incarico di membro dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione.

In linea con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società, i compensi degli Organi Delegati (Diego Della Valle, Andrea Della Valle Emilio Macellari e Simona Cattaneo) e degli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche per l’esercizio 2022 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 Nomine e Remunerazione – dal Consiglio di Amministrazione per gli Organi Delegati (incluso 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.

Si rappresenta che le componenti remunerative variabili maturate per l’esercizio 2022 sono indicate nelle tabelle di seguito riportate, essendosi verificata la relativa condizione di accesso (legata al conseguimento di un risultato netto consolidato dell’esercizio 2022 di segno positivo e di ammontare almeno pari alla somma degli MBO maturati a favore degli Organi Delegati), con la precisazione che (i) le componenti MBO 2022 per il Presidente e Amministratore Delegato e per il Vice Presidente e Amministratore Delegato sono maturate per il 10% in ragione del parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati (sono stati in particolare raggiunti gli obiettivi ESG individuati in termini di incremento delle ore di formazione *pro capite* a livello di Gruppo e di implementazione del sistema di gestione ambientale in linea con la normativa ISO 14001:2015 e in coerenza con gli obiettivi per il 2022 del Piano di Sostenibilità adottato dalla Società, mentre non è maturato il premio legato al miglioramento di una certa percentuale sfidante del margine

EBITDA consolidato) ed hanno un peso del 9% circa sulla rispettiva remunerazione totale per l'esercizio 2022, (ii) le componenti MBO 2022 per l'Amministratore con delega alla finanza e all'amministrazione sono complessivamente maturate per il 60% in ragione del parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati (sono stati in particolare raggiunti sia i medesimi obiettivi ESG assegnati agli Amministratori Delegati, sia gli obiettivi finanziari legati al rispetto dei costi di *Budget* dell'area preposta e all'EBITDA consolidato di *Budget*, mentre non è maturato il premio legato al risultato della gestione finanziaria di Gruppo) ed è stata erogata nel 2022 la quota del 25% del LTI 2018-2021 legata al mantenimento del rapporto di amministrazione con la Società alla data del 30 giugno 2022, con la precisazione che le componenti variabili hanno un peso del 34% circa sulla rispettiva remunerazione totale per l'esercizio 2022 (di cui 19% MBO 2022 e 15% circa LTI 2018-2021) e (iii) le componenti MBO 2022 per il Direttore Generale sono complessivamente maturate per il 45% in ragione del parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati (sono stati in particolare raggiunti sia i medesimi obiettivi ESG assegnati agli altri Organi Delegati, sia gli obiettivi finanziari legati al fatturato di Gruppo e all'EBITDA consolidato, mentre non sono maturati i premi legati all'obiettivo di *cashflow* e all'obiettivo individuale di tipo qualitativo) ed hanno un peso del 24% circa sulla rispettiva remunerazione totale per l'esercizio 2022. 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 2022 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 2022

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati attribuiti indennità per la cessazione dalla carica e per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2022

Con riferimento agli MBO dell'esercizio 2022 la Società, tenuto conto dell'eccezionale impatto della crisi pandemica da covid-19 in Cina nell'esercizio 2022, imprevedibile alla data di approvazione del *Budget* consolidato dell'esercizio 2022, ha ritenuto di scorporare, sia dai *target* sia dai consuntivi degli MBO 2022 dell'intera popolazione aziendale i risultati del mercato cinese, prevedendo per il caso di raggiungimento dell'obiettivo “riconfigurato” una ponderazione del relativo premio massimo al 70% (al netto del peso del mercato cinese).

Tale condizione di miglior favore è stata applicata a tutti i dipendenti beneficiari di remunerazioni MBO, dirigenti e non dirigenti, ed è stata estesa – su proposta e con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, nel rispetto dell'*iter* previsto dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società – ai Dirigenti con responsabilità strategiche (incluso il Direttore Generale, con particolare riferimento ai *target* relativi al fatturato e all'EBITDA consolidati), nel rispetto in ogni caso di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2021-2023 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021 (ed illustrata sia nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti presentata alla riferita Assemblea, sia nella prima sezione della presente Relazione) che, tra le fattispecie di deroga include espressamente la possibilità di “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”, e tra le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe contemplate dalla Politica include espressamente la “*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*”.

In linea con quanto stabilito dalla vigente Politica di Remunerazione, la riferita deroga con riferimento alla consuntivazione di taluni obiettivi degli MBO 2022 del Direttore Generale e dell’ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche è stata deliberata in applicazione dell’*iter* procedurale previsto dalla vigente Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società, senza applicare alcuna fatispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate, nel rispetto di quanto prescritto dalla Politica di Remunerazione, ritenendo doveroso – per ragioni di equità sostanziale – estendere anche ai Dirigente con responsabilità strategiche la condizione di miglior favore applicata agli altri dirigenti della Società e funzionale a motivare risorse strategiche scorporando dai *target* dei relativi MBO 2022 circostanze esogene, del tutto straordinarie e imprevedibili, indipendenti dall’operato di tali dirigenti beneficiari degli MBO.

Ad esclusione di quanto precede, non sono state applicate per l’esercizio 2022 ulteriori deroghe alla Politica di Remunerazione 2021-2023 approvata dall’Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021 ed illustrata sia nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti presentata alla riferita Assemblea, sia nella prima sezione della presente Relazione.

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

Nel corso dell’esercizio 2022 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 tre esercizi (nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 della delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 e dal paragrafo 1.5 della Prima Parte, Sezione II, dello Schema n. 7-bis dell'Allegato 3 A al Regolamento Consob n. 11971/99) tra la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei soggetti che nel corso dell'esercizio 2022 hanno rivestito le cariche di Amministratori, Sindaci e Direttore Generale per i quali le informazioni sono fornite nominativamente:

	2022	2021	2020	2019
Della Valle Diego	2.029.550,00	1.849.200,00	49.200,00	1.849.200,00
Della Valle Andrea	1.369.200,00	1.248.850,00	49.200,00	1.248.500,00
Abete Luigi	49.550,00	48.850,00	46.750,00	47.800,00
Capparelli Marilù	39.850,00	38.800,00	38.450,00	38.450,00
Dalmasso Sveva	49.900,00	52.262,00	57.500,00	58.200,00
Guglielmetti Romina	62.050,00	65.112,00	65.100,00	70.350,00
Macellari Emilio	1.131.200,00	744.200,00	744.200,00	1.244.200,00
Manes Vincenzo	59.950,00	63.362,00	68.250,00	68.600,00
Oglio Cinzia	252.593,00	237.102,00	228.478,00	233.994,00
Prandelli Emanuela	50.950,00	46.487,00	38.450,00	38.800,00
Saviotti Pierfrancesco	39.850,00	38.800,00	38.450,00	38.800,00
Luca Cordero di Montezemolo	39.150,00	27.250,00	0	0
Chiara Ferragni	36.700,00	25.500,00	0	0
Michele Scannavini <i>(cooptato dal CdA del 7 giugno 2021 e poi confermato dall'Assemblea del 27 aprile 2022)</i>	239.500,00	137.882,00	0	0
Pierluigi Pace <i>(nominato dall'Assemblea del 27 aprile 2022)</i>	76.716,00	0	0	0
Redaelli Fabrizio	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00

Piera Tula <i>(nominata dall'Assemblea del 27 aprile 2022)</i>	51.165,00	0	0	0
Giulia Pusterla <i>(cessata dalla carica alla data dell'Assemblea del 27 aprile 2022)</i>	13.399,00	90.000,00	90.000,00	90.000,00
Enrico Colombo <i>(cessato dalla carica di Sindaco della Società alla data dell'Assemblea del 27 aprile 2022)</i>	42.511,00	107.500,00	119.600,00	122.735,00
Simona Cattaneo	1.020.075,00	170.148,00	0	0

ii) dei risultati della Società:

	2022	2021	2020	2019
Ricavi delle vendite consolidati	1.006.978.883,13	883.806.518,84	637.111.406,15	915.982.780,46
EBITDA consolidato	207.168.485,67	160.821.424,02	39.504.485,49	255.396.162,05
EBIT consolidato	58.227.645,83	24.156.041,94	135.361.600,31	101.060.360,96
Patrimonio netto di Gruppo	1.041.424.623,37	998.535.128,94	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:

	2022	2021	2020	2019
Euro	35.702	36.106	35.073	34.974

Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2022 sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2022 ha espresso parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 e la relativa deliberazione è

stata assunta con n. 39.540.634 voti favorevoli (pari al 96,57% circa dei diritti di voto relativi al capitale sociale rappresentato in Assemblea e al 72,54% circa del totale dei diritti di voto). Il Consiglio di Amministrazione ha conseguentemente preso positivamente atto di tale parere favorevole e si è conformato nell'esercizio 2022 alla Politica di Remunerazione 2021-2023 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021.

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 2022.

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 politica di remunerazione per il triennio 2021-2023 illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione ed approvata nell'adunanza assembleare del 21 aprile 2021;

- 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
DIEGO DELLA VALLE	Presidente e AD	2021-2023	31.12.23								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				1.839.500	10.050	180.000				2.029.550	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				1.839.500	10.050	180.000				2.029.550	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi											
Compenso per la carica						36.000					
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.						1.800.000					
Gettoni di presenza						3.500					
Totali						1.839.500					
Nota (2) Dettaglio compensi per i comitati											
Comitato Esecutivo											
Nota (3) Dettaglio Bonus e altri incentivi											
MBO 2022		180.000									
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 (nota 2)	Compensi variabili non equity (nota 3)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
ANDREA DELLA VALLE	Vice-Presidente e AD	2021-2023	31.12.23								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				1.239.150	10.050	120.000				1.369.200	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				1.239.150	10.050	120.000				1.369.200	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi											
Compenso per la carica						36.000					
Compenso per cariche ex art. 2389, comma 3, c.c.						1.200.000					
Gettoni di presenza						3.150					
Totali						1.239.150					
Nota (2) Dettaglio compensi per i comitati											
Comitato Esecutivo											
Nota (3) Dettaglio Bonus e altri incentivi											
MBO 2022		120.000									

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 (nota 2)	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					
LUIGI ABETE	Amm.tore	2021-2023	31.12.23								49.550	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.850	9.700						49.550	
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				39.850	9.700						49.550	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi												
Compenso per la carica				36.000								
Gettoni di presenza				3.850								
Totale				39.850								
Nota (2) Dettaglio compensi per i comitati												
Comitato Nomine e Remunerazione												
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 (nota 2)	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
MARILU CAPPARELLI	Amm.tore	2021-2023	31.12.23								39.850	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.850							39.850	
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				39.850							39.850	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi												
Compenso per la carica				36.000								
Gettoni di presenza				3.850								
Totale				39.850								
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 (nota 2)	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
SVEVA DALMASSO	Amm.tore	2021-2023	31.12.23								49.900	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.850	10.050						49.900	
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				39.850	10.050						49.900	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi												
Compenso per la carica				36.000								
Gettoni di presenza				3.850								
Totale				39.850								
Nota (2) Dettaglio compensi per i comitati												
Comitato Nomine e Remunerazione												

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 (nota 2)	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	2021-2023	31.12.23									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.850	11.100				11.100	62.050		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				39.850	11.100				11.100	62.050		

(*) Presidente Organismo di Vigilanza

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Gettoni di presenza	3.850
Totale	39.850

Nota (2) Dettaglio compensi per i comitati

Comitato Controllo e Rischi

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 (nota 2)	3 Compensi variabili non equity (nota 3)		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	2021-2023	31.12.23									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				239.850	10.050	386.300			480.000	1.116.200		
(2) Compensi da controllate e collegate				15.000								
(3) Totale				254.850	10.050	386.300			480.000	1.131.200		

(*) 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	3.850
Totale	239.850

Nota (2) Dettaglio compensi per i comitati

Comitato Esecutivo

Nota (3) Dettaglio Bonus e altri incentivi

LTI 2018-2021	175.000
MBO 2022	211.300

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 (nota 2)	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	2021-2023	31.12.23								59.950	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.150	20.800						59.950	
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				39.150	20.800						59.950	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi												
Compenso per la carica				36.000								
Gettoni di presenza				3.150								
Totale				39.150								
Nota (2) Dettaglio compensi per i comitati												
Comitato Controllo e Rischi				11.100								
Comitato Nomine e Remunerazione				9.700								
Totale				20.800								
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 (nota 2)	3 Compensi variabili non equity (nota 3)		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
CINZIA OGLIO	Amm.tore	2021-2023	31.12.23									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				201.850		48.600		2.143		252.593		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				201.850		48.600		2.143		252.593		
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi												
Compenso per la carica				36.000								
Gettoni di presenza				3.850								
Retribuzione da lavoro dipendente				162.000								
Totale				201.850								
Nota (3) - Dettaglio Bonus e altri incentivi												
MBO DIRIGENTI in virtù del rapporto di lavoro con la Società				48.600								

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 (nota 2)	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	2021-2023	31.12.23								50.950	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.850	11.100							
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				39.850	11.100						50.950	

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Gettoni di presenza	3.850
Totale	39.850

Nota (2) - Dettaglio compensi per i comitati

Comitato Controllo e Rischi

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 (nota 2)	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	2021-2023	31.12.23								39.850	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.850								
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				39.850							39.850	

Nota (1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso per la carica	36.000
Gettoni di presenza	3.850
Totale	39.850

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 (nota 2)	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				
LUCA CORDERO DI MONTEZEMOLO	Amm.tore	2021-2023	31.12.23						39.150		
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				39.150						39.150	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				39.150						39.150	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi											
Compenso per la carica				36.000							
Gettoni di presenza				3.150							
Totali				39.150							
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 (nota 2)	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				
MICHELE SCANNAVINI	Amm.tore	27.04.2022-31.12.2022	31.12.23								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio *				39.500					200.000	239.500	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				39.500					200.000	239.500	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi											
Compenso per la carica				36.000							
Gettoni di presenza				3.500							
Totali				39.500							
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 (nota 2)	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				
CHIARA FERRAGNI	Amm.tore	2021-2023	31.12.23								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				36.700						36.700	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				36.700						36.700	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi											
Compenso per la carica				36.000							
Gettoni di presenza				700							
Totali				36.700							

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							
PIERLUIGI PACE	Presidente Collegio Sindacale	2022-2024	31.12.24								76.716	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				76.716							76.716	
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				76.716							76.716	

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							
PIERA TULA	Sindaco	2022-2024	31.12.24								51.165	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				51.165							51.165	
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				51.165							51.165	

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							
FABRIZIO REDAElli	Sindaco	2022-2024	31.12.24								60.000	
(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	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
GIULIA PUSTERLA	Presidente Collegio Sindacale	2019-2021	31.12.21								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				13.399					13.399		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				13.399					13.399		

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
ENRICO COLOMBO	Sindaco	2019-2021	31.12.21								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				8.911					11.100	20.011	
(2) Compensi da controllate e collegate				22.500							
(3) Totale				31.411					11.100	42.511	
(* 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 (nota 2)	Compensi variabili non equity (nota 3)	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				
SIMONA CATTANEO	Direttore Generale										
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				767.589		248.400		4.486		1.020.475	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				767.589		248.400		4.486		1.020.475	
Nota (1) - Dettaglio compensi fissi											
Retribuzione da lavoro dipendente				767.589							
Totale				767.589							
Nota (3) - Dettaglio Bonus e altri incentivi											
MBO 2022		248.400									
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
Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-	-								
(2) (*)											
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				1.129.974		364.950		7.138		1.502.062	
(2) Compensi da controllate e collegate				15.000							
(3) Totale				1.144.974		364.950		7.138		1.517.062	

(*)Include i compensi del Direttore Generale in ragione del rapporto di lavoro dipendente in essere

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 2022			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
MACELLARI EMILIO	Amministratore con deleghe		(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	Euro 175.000*	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	MBO 2022	Euro 211.300	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 386.300							

* Componente LTI legata al mantenimento del rapporto di amministrazione con la Società al 30 giugno 2022

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2022			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 Dirigenti 2022 –	Euro 48.600	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	LTI Dirigenti 2020-2023	-	-(*)	2020-2023	N.A.	N.A.	-(*)	N.A.
(II) Compensi da controllate e collegate	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale		Euro 48.600						

* Si precisa che la quota del premio LTI Dirigenti di competenza dell'esercizio 2022 ammonta a Euro 53.974 e la relativa maturazione è legata al raggiungimento di *target* da verificare al termine dell'arco di Piano (le quote accantonate per i precedenti esercizi di vigenza del Piano ammontano invece a complessivi Euro 53.974, fermo restando che la maturazione di tali premi LTI è condizionata al raggiungimento di *target* da verificare al termine dell'arco di Piano).

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2022			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
CATTANEO SIMONA	Direttore Generale		(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 2022	Euro 248.400	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 248.400							

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2022			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche (2)			(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 2022	Euro 364.950,00 (*)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	LTI Dirigenti 2020-2023	-	-(**)	2020-2023	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 364.950,00 (*)							

* Include il compenso MBO 2022 del Direttore Generale

** Si precisa che la quota del premio LTI Dirigenti di competenza dell'esercizio 2022 di cui beneficia uno dei dirigenti con responsabilità strategiche diverso dal Direttore Generale ammonta a Euro 116.611 e la relativa maturazione è legata al raggiungimento di *target* da verificare al termine dell'arco di Piano (le quote accantonate per i precedenti esercizi di vigenza del Piano ammontano invece a complessivi Euro 116.611, fermo restando che la maturazione di tali premi LTI è condizionata al raggiungimento di *target* da verificare al termine dell'arco di Piano).

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

Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Nº azioni		Nº azioni possedute al 31.12.22
			al 31.12.21	acquistate	
AMMINISTRATORI					
Diego Della Valle	Presidente e AD	Tod's S.p.A.	20.075.647	3.235.549	23.311.196
Andrea Della Valle	Vice-presidente e AD	Tod's S.p.A.	268.716		268.716
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
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
Luca Cordero Di Montezemolo	Amministratore	Tod's S.p.A.	162.650		162.650
Chiara Ferragni	Amministratore	Tod's S.p.A.			
Michele Scannavini	Amministratore	Tod's S.p.A.			
COLLEGIO SINDACALE					
Pierluigi Pace	Presidente del collegio sindacale <i>(nominato in data 27 aprile 2022)</i>	Tod's S.p.A.	-		-
Piera Tula	Sindaco <i>(nominata in data 27 aprile 2022)</i>	Tod's S.p.A.	-		-
Fabrizio Redaelli	Sindaco	Tod's S.p.A.	750		750
Giulia Pusterla	Presidente del collegio sindacale <i>(cessata in data 27 aprile 2022)</i>	Tod's S.p.A.	-		-
Enrico Colombo	Sindaco <i>(cessato in data 27 aprile 2022)</i>	Tod's S.p.A.	-		-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE					
Dirigenti con responsabilità strategiche		Tod's S.p.A.	-		-

§ § §

Milano, 13 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Diego Della Valle