



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI**

AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER DEL TUF E DELL'ARTICOLO 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB

EMITTENTE: TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.p.A.
SITO WEB: WWW.TIPSPA.IT

DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:
15 MARZO 2022

PREMESSE	4
SEZIONE I.....	7
1. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE E GLI ORGANI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA	7
1.1. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA.....	9
1.2. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	10
1.3. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	10
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
3. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	12
3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	12
3.2. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	16
3.3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	17
3.4. BENEFICI NON MONETARI	17
3.5. PLANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI	17
3.5.1 CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELLA ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE SPECIFICANDO LA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI.....	18
3.5.2 TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) E SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW BACK”.....	20
3.5.3 INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.....	21
4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	22
5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	25
6. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO N. 17221 DEL 12 MARZO 2010, LE EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA	25
7. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, E IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ	26
SEZIONE II.....	27
PRIMA PARTE	27
1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI	27

2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO.....	29
3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	30
<i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI È CONFORME A QUANTO PREVISTO NELLA SEZIONE I DELLA RELAZIONE E CON LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPROVATA PER L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IN DATA 29 APRILE 2021.</i>	<i>30</i>
4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE	30
<i>4.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE TIP 2014/2021</i>	<i>30</i>
<i>4.2 PIANO DI PERFORMANCE SHARES TIP 2019/2021.....</i>	<i>32</i>
5. INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	33
6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW BACK”)	33
5. INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	35
6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	35
<i>SECONDA PARTE.....</i>	<i>36</i>
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	36
TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNAMENTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	40
TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	41
TABELLA 4A: AZIONI - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL'ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB.....	42
TABELLA 4B: WARRANT - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL'ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB.....	44

PREMESSE

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “Relazione”) – predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del d.lgs. 58/1998 (“TUF”) e dell’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 (“Regolamento Emittenti Consob”) e redatta nel rispetto dei criteri di cui all’Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del medesimo Regolamento Emittenti Consob nella versione da ultimo modificata per effetto della delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 - mira a fornire agli azionisti, agli investitori e al mercato una chiara e completa illustrazione della politica in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “Politica per la Remunerazione”) di Tamburi Investment Partners S.p.A. (“TIP” o la “Società”), nonché dei compensi ai medesimi corrisposti. Conformemente a quanto previsto dall’art. 123-ter del TUF a seguito delle novità normative introdotte con il d.lgs. 49/2019, la Relazione mira altresì a delineare la politica in materia di remunerazione e di compensi corrisposti rispetto all’organo di controllo di TIP, fermo in ogni caso quanto previsto dall’art. 2402 cod. civ.

La Società ha adottato a partire dal 1° gennaio 2021 i principi e i criteri applicativi in materia di remunerazione degli amministratori previsti dall’ articolo 5 del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance. Come nota di redazione si segnala che ogni riferimento al “Nuovo Codice di Autodisciplina” contenuto nella Sezione I della Relazione deve intendersi al “Codice di Corporate Governance”.

I contenuti di cui alla presente Relazione sono stati approvati dal Comitato per la Remunerazione (il “Comitato per la Remunerazione”) della Società in data 15 marzo 2022 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 marzo 2022.

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall’Assemblea dei Soci del 30 aprile 2019 e resta in carica fino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Il Consiglio attuale è composto da nove membri:

Sono amministratori esecutivi:

- Giovanni Tamburi – Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato;
- Alessandra Gritti – Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato;
- Claudio Berretti – Consigliere Esecutivo, Direttore Generale e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art.154 – bis del TUF.

Sono amministratori non esecutivi:

- Cesare d’Amico – Vice Presidente e Amministratore non esecutivo;
- Alberto Capponi – Amministratore non esecutivo indipendente, membro del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate;

- Giuseppe Ferrero – Amministratore non esecutivo indipendente e Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Manuela Mezzetti – Amministratore non esecutivo indipendente, Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate e membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Daniela Anna Palestro – Amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate;
- Paul Simon Schapira – Amministratore non esecutivo indipendente.

Il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2021 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2023. La composizione è la seguente:

- Myriam Amato – Presidente del Collegio Sindacale;
- Fabio Pasquini – Sindaco Effettivo;
- Alessandra Tronconi – Sindaco Effettivo;
- Marzia Nicelli – Sindaco Supplente;
- Massimiliano Alberto Tonarini – Sindaco Supplente.

La Sezione I della Relazione è stata oggetto di deliberazione vincolante per gli esercizi che si chiudono al 31 dicembre 2021, al 31 dicembre 2022 e al 31 dicembre 2023 da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi il giorno 29 aprile 2021. Si segnala come mero aggiornamento formale che le società assicuratrici con le quali la Società ha stipulato le polizze assicurative (D&O ed RC professionale) indicate al paragrafo 3.4 (*Benefici non monetari*) della Sezione I della Relazione sono, in co-assicurazione, AIG (compagnia delegataria al 50%) e Liberty Specialty Markets (co-assicuratore al 50%) e non più Navigators Underwriting Limit.

La Sezione II sarà oggetto di deliberazione consultiva non vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 28 aprile 2022 in prima convocazione e per il giorno 29 aprile 2022 in seconda convocazione.

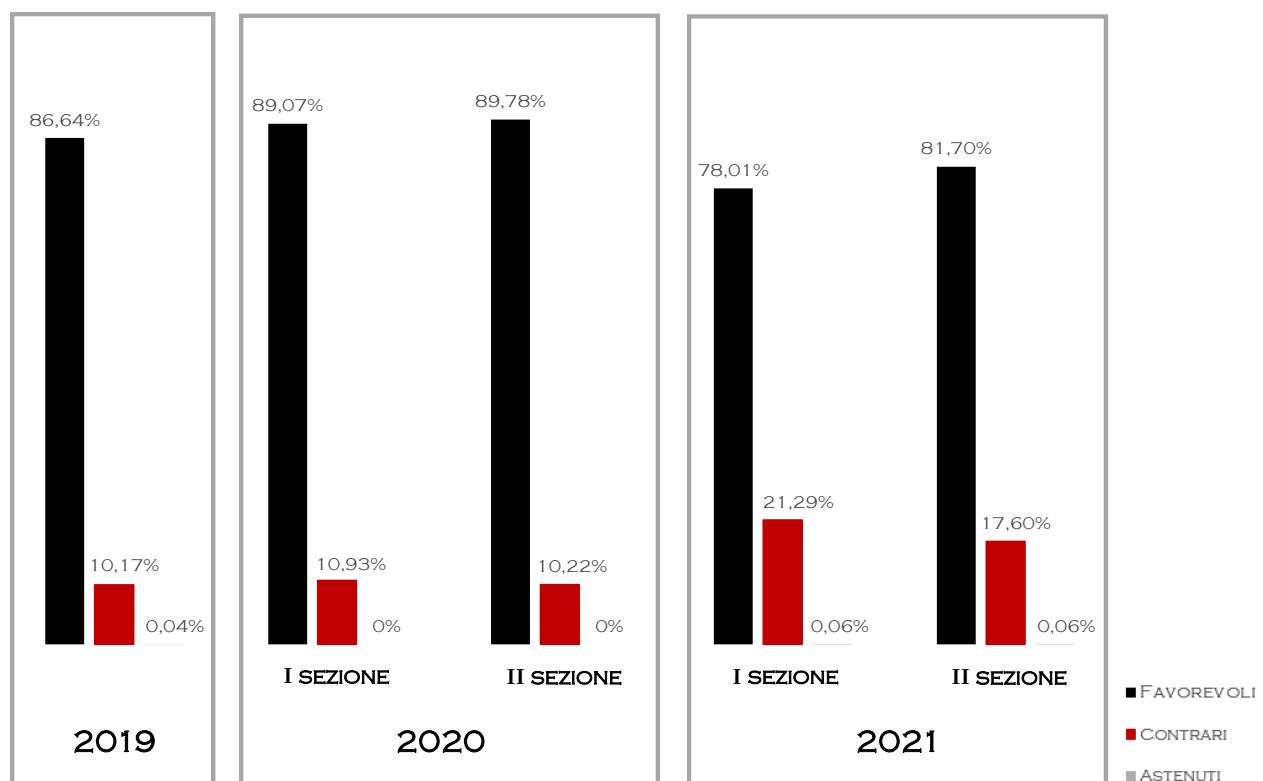
A tal fine, in base all'art. 84 – *quater*, del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet www.tipsa.it, sezione “Governance / assemblea degli azionisti” e “Governance/Remunerazione, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato 1 Info. Inoltre, si segnala che, in base al nuovo disposto dell'art. 84 *quater* co. 1 del Regolamento Emittenti, la Relazione rimarrà sul sito internet www.tipsa.it, sezione “Governance / assemblea degli azionisti” e “Governance/Remunerazione per un periodo di almeno 10 anni (fatte salve le limitazioni previste dalla predetta norma).

L'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021, secondo quanto stabilito dall'art. 123 *ter* del TUF quale modificato per effetto del recepimento, tramite il d.lgs 49 del 10 giugno 2019, della direttiva (UE) 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*), ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione, nonché voto non vincolante sulla seconda sezione, della relazione sulla remunerazione sottoposta all'Assemblea dei Soci previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2021 (la “Relazione sulla Remunerazione 2021”).

La percentuale dei voti favorevoli all'approvazione della prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2021 è risultata pari al 78,01% dei votanti, mentre la percentuale dei voti favorevoli all'approvazione della seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione 2021 da parte dell'Assemblea dei Soci è risultata pari all'81,70% dei votanti.

Di seguito si riportano i risultati assembleari (in termini di voti favorevoli, contrari e di astenuti) registrati rispetto alle delibere di approvazione della Politica per la Remunerazione di TIP negli ultimi tre anni.

EVOLUZIONE VOTO COMPLESSIVO



NON È STATA CONTEGGIATA LA CATEGORIA «NON VOTANTI» IN QUANTO NON RAPPRESENTA UN'ESPRESSIONE DI VOTO.

SEZIONE I
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE E GLI ORGANI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA

La Politica per la Remunerazione della Società è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie ed in conformità alle applicabili disposizioni del Codice di Autodisciplina e del Nuovo Codice di Autodisciplina.

I principali soggetti e/o organi della Società coinvolti nella predisposizione, approvazione e nell'attuazione della Politica per la Remunerazione sono:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- gli amministratori esecutivi;
- il Collegio Sindacale.

La Politica per la Remunerazione della Società ha durata triennale e pertanto avrà efficacia dalla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2020 fino alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2023.

ASSEMBLEA DEI SOCI

In materia di remunerazione l'Assemblea dei Soci, ferma ogni altra prerogativa prevista dallo Statuto:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2364, comma 1 e 2398 cod. civ., con la precisazione che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche e/o del comitato esecutivo è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale e in difetto di delibera dell'Assemblea dei Soci che stabilisca il compenso spettante a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione anche per quanto concerne il compenso per incarichi speciali, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dall'art. 25 dello statuto della Società;
- (ii) determina, fermo in ogni caso quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., il compenso di ciascun membro dell'organo di controllo ai sensi dell'art. 2364, comma 1, del cod. civ.;
- (iii) esprime un proprio parere vincolante sulla Sezione I e consultivo, non vincolante, sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;

- (v) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto secondo i criteri indicati al successivo paragrafo 1.1;
- (ii) su proposta del Comitato per la Remunerazione: (a) approva la Politica per la Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (b) approva eventuali modifiche alla Politica per la Remunerazione e/o conferma annualmente (successivamente alla sua prima applicazione) la Politica per la Remunerazione vigente qualora questa sia ritenuta congrua in relazione alle esigenze aziendali, alle tendenze di mercato ed al contesto normativo;
- (iii) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale da sottoporre all'Assemblea dei soci;
- (iv) determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sulla base delle linee guida stabilite dalla Politica per la Remunerazione e, in ogni caso, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (v) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- (vi) attua eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei soci.

AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Gli amministratori esecutivi forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché tale Comitato possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione.

COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo, nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente. In particolare, il Collegio Sindacale esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori delegati e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del cod. civ.; nell'esprimere il proprio parere il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte con la Politica per la Remunerazione.

Sul piano dei controlli al Collegio Sindacale spetta di vigilare sulle modalità di concreta attuazione delle regole previste dal Codice di Autodisciplina e dal Nuovo Codice di Corporate Governance anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

SOCIETÀ DI REVISIONE

La società di revisione verifica che il Consiglio di Amministrazione abbia redatto la Sezione II della Relazione.

1.1. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri non esecutivi Signori Alberto Capponi, Giuseppe Ferrero e Manuela Mezzetti, ciascuno dei quali - in conformità a quanto previsto dal Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, come successivamente modificato in data 11 marzo 2015 - è dotato dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina e dal Nuovo Codice di Corporate Governance e possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il presidente del Comitato per la Remunerazione è il dr. Giuseppe Ferrero ed è stato scelto dal Comitato stesso al suo interno.

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione e in particolare:

- a) formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che rivestono particolari cariche, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance* che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- b) formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla componente variabile del compenso/remunerazione dei dipendenti/collaboratori;
- c) formula proposte al Consiglio di Amministrazione per eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, e coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli stessi;
- d) formula, più in generale, proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione e/o revisione della Politica per la Remunerazione;
- e) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione, avvalendosi delle informazioni fornite dagli Amministratori esecutivi;
- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato per la Remunerazione può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali per quanto necessario allo svolgimento dei suoi compiti, avvalendosi sia dell'ausilio dei dipendenti della Società, sia - se necessario - di quello di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive (e comunque previa verifica che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio), in quest'ultimo caso nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

La Società mette a disposizione del Comitato per la Remunerazione risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti.

1.2. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Al 31 dicembre 2021 TIP conta 12 dipendenti così suddivisi:

- 7 impiegati e apprendisti;
- 1 quadro;
- 4 dirigenti.

Tutti i dipendenti a tempo indeterminato possono percepire oltre alla componente fissa anche una parte variabile. La componente variabile viene ogni anno determinata ed in seguito se del caso attribuita all'esito di una valutazione discrezionale puntuale, compiuta dal Consiglio di Amministrazione, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e si basa solo su parametri qualitativi, ciò in considerazione della peculiare caratteristica della società che vede il Presidente, l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale, come unici veri responsabili dei singoli *deal* e delle rispettive performance.

La parte discrezionale viene attribuita considerando complessivamente i risultati raggiunti dal singolo dipendente, l'impegno singolarmente profuso e le attività svolte sia sui singoli progetti cui partecipa, sia con riferimento alla capacità di lavorare in *team* ed al connesso livello di interazione con i colleghi. E' da sempre - e per tutti - assolutamente discrezionale, varia nel tempo per entità e può anche essere - come è effettivamente avvenuto in taluni casi - nullo, ove l'impegno singolarmente profuso e/o le attività svolte dai singoli non fossero state in linea con le aspettative e con le *best practice*.

Tranne quanto stabilito per gli amministratori esecutivi della Società, cioè il Presidente-Amministratore Delegato, il Vice Presidente-Amministratore Delegato ed il Direttore Generale-Amministratore, che da sempre hanno avuto una remunerazione fissa molto al di sotto degli standard di mercato ed una parte variabile che può far loro raggiungere dei livelli in linea con i normali "*compensation package*" dell'industria del private equity, la componente variabile dei dipendenti non eccede quasi mai il loro costo aziendale lordo.

Tale suddivisione della remunerazione è in linea con la politica sulla remunerazione di TIP quale descritta nella presente Relazione ossia con una politica improntata a fidelizzare le figure manageriali e ad allineare gli interessi di questi ultimi con quelli degli altri stakeholders della Società cercando di incentivarli, tramite appunto l'erogazione di componenti di remunerazione variabile, alla valorizzazione della Società. Si sottolinea peraltro che i piani di incentivazione descritti al successivo paragrafo 3.5 sono rivolti (al ricorrere delle specifiche condizioni e ai termini descritti in tali piani) non soltanto agli amministratori bensì anche ai dipendenti della Società (non soltanto i dirigenti) così confermando l'omogeneità degli strumenti adottati dalla Società come politica remunerativa dei propri dipendenti con quella dei propri amministratori

1.3. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPIENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nella predisposizione della Politica per la Remunerazione della Società non è intervenuto alcun esperto indipendente.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Le finalità primarie perseguitate con la Politica per la Remunerazione sono quelle di:

1. attrarre, trattenere e motivare figure dotate delle qualità professionali richieste per gestire, nel caso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ovvero di controllare, nel caso dei membri del Collegio Sindacale, la Società;
2. allineare gli interessi del top management a quello degli azionisti, contribuendo alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a medio-lungo termine e alla creazione di valore a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

Più in particolare, in conformità a tali finalità, i principi posti alla base della Politica per la Remunerazione sono volti ad allineare gli interessi dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti, in un orizzonte di medio – lungo periodo, tenendo comunque conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

I principi e i criteri alla base dell'intera Politica per la Remunerazione sono i seguenti:

- a) favorire la fidelizzazione delle risorse chiave della Società incentivandone la permanenza all'interno della stessa;
- b) adeguatamente ponderare la componente fissa e la componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi, tenuto conto del settore di attività in cui opera la Società e dell'attività concretamente svolta dalla stessa;
- c) far sì che la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto a cui è corrisposta nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata;
- d) far sì che una parte significativa della remunerazione variabile sia legata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* della Società nel medio-lungo periodo;
- e) far sì che gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione della componente variabile siano predeterminati e misurabili;
- f) far sì che (i) la corresponsione di porzioni rilevanti delle componenti della remunerazione diverse dalla componente fissa sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, anche tramite piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari; (ii) la misura di tale porzione e la durata del differimento siano coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta dalla Società e con i connessi profili di rischio; (iii) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione sia definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione;
- g) far sì che il compenso annuale attribuito agli amministratori non esecutivi, per la loro partecipazione a uno o più comitati, sia determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa e sia commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi prevedendo esclusivamente un emolumento fisso;

- h) far sì che, attraverso i criteri utilizzati per il calcolo del compenso variabile, siano applicati limiti massimi alle componenti variabili della remunerazione;
- i) far sì che il compenso per i membri del Collegio Sindacale sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci sia idoneo a incentivare l'accettazione dell'incarico da parte di individui di elevata competenza, e far sì che tale remunerazione sia commisurata, come previsto dal 8.C.4 del Codice di Autodisciplina e dall'art. 5, raccomandazione 30, del Nuovo Codice di Autodisciplina, all'impegno agli stessi richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società;
- j) tenere in considerazione, nel definire la Politica sulla Remunerazione, il compenso e le condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

Alla luce delle specifiche caratteristiche dei pacchetti retributivi previsti, in particolare, a favore degli amministratori esecutivi, meglio descritti al successivo paragrafo 3, TIP ha valutato di non prevedere, salvo per quanto previsto in termini di esercizio del diritto di claw-back nel Piano di Performance Shares TIP 2019/2021, intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano in seguito rilevati manifestamente errati.

Stante le caratteristiche di unicità di TIP per il suo modello di business la Politica per la Remunerazione è stata definita senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

La Politica per la Remunerazione della Società ha durata triennale e non è variata rispetto all'esercizio finanziario precedente ed è costante e coerente da molti anni. Nessuna revisione è stata apportata alla stessa anche in considerazione della significativa maggioranza degli azionisti di TIP che ha votato a favore della Politica per la Remunerazione presentata all'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2020 come evidenziato a p. 5 della presente Relazione.

3. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

I pacchetti retributivi degli amministratori esecutivi, ed in particolare quello del Presidente ed Amministratore Delegato, quello del Vice Presidente ed Amministratore Delegato, sono stati in tal modo da molto tempo strutturati tenendo anche in considerazione la intervenuta modifica dell'attività gestionale che ha fatto seguito alla fusione per incorporazione di Tamburi & Associati S.p.A. - società della quale i medesimi detenevano la quasi totalità del capitale - in TIP.

Tale operazione di integrazione, come peraltro ormai dimostrato da anni, ha comportato notevoli benefici per la Società in considerazione del fatto che la considerevole entità dei proventi generati dell'attività di *advisory* è divenuta una componente, essenziale, rilevante e relativamente stabile nel tempo, dei profitti generati dalla Società consentendo anche talvolta di "mediare", anno per anno, i risultati rispetto alla volatilità tipica del settore degli investimenti in partecipazioni. Dall'incorporazione in TIP, infatti, l'attività di *advisory* ha costantemente

consentito di più che coprire la totalità dei costi fissi dell'intera TIP, inclusi pertanto quelli direttamente o indirettamente connessi all'attività di investimento. A fronte di tali benefici per la Società gli ex azionisti di Tamburi & Associati S.p.A. – compresi gli attuali amministratori delegati della Società – hanno dovuto però rinunciare ai profitti derivanti dagli utili di tale società.

In considerazione delle finalità e dei principi alla base della Politica per la Remunerazione indicati al precedente paragrafo 2 - e tenuto anche conto degli effetti sull'attività propria degli amministratori esecutivi derivanti dalla predetta fusione - il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di:

- (i) stabilire un compenso fisso, per gli amministratori esecutivi, di entità notevolmente inferiore rispetto ai valori di mercato, ma comunque in grado di assicurare un sufficiente livello di retribuzione nel caso di esercizi poco profittevoli, il tutto unito ad un adeguato livello di *benefit*;
- (ii) stabilire per gli stessi amministratori esecutivi un compenso variabile con una formula fissa - e prestabilita - legata agli indicatori di *performance* presi a riferimento, tale da consentire agli amministratori esecutivi stessi di partecipare attivamente – ma in maniera equilibrata e pertanto evitando gli eccessi tipici, ad esempio, delle attività di *private equity* - alle *performance* economiche della Società. Il Consiglio di Amministrazione prevede che la componente variabile sia stabilita in applicazione della medesima formula fissa e prestabilita per un periodo pluriennale;
- (iii) attribuire agli amministratori esecutivi una componente variabile di medio-lungo periodo legata a piani di incentivazione basati su azioni.

Una porzione rilevante della remunerazione annuale è infatti differita nel tempo rispetto al momento della maturazione, in quanto i compensi spettanti agli amministratori esecutivi sono integrati dal riconoscimento di piani di incentivazione, basati sulle azioni della Società, finalizzati ad incentivare la creazione di valore per gli azionisti con un orizzonte di medio-lungo periodo, in quanto strettamente legati all'andamento del prezzo del titolo TIP in borsa.

I piani di remunerazione adottati dalla Società a favore degli amministratori esecutivi sono adottati ai sensi e con le caratteristiche del successivo paragrafo 3.5.

Nel contesto generale si precisa che, considerata la *seniority* ed il *track record* storico del *top management* di TIP con riferimento al settore di appartenenza e senza pertanto tenere conto delle prassi tipiche, ad esempio, di altre (pur diverse) realtà come quella delle attività di *private equity* dove la componente “*carried interest*” può arrivare a multipli di decine di volte la componente fissa del compenso degli amministratori esecutivi, si può confermare che la componente fissa – in particolar modo se si tiene conto del costo aziendale e non della RAL, essendo sia il Presidente che il Vice Presidente semplici amministratori e non dipendenti - è oggettivamente molto inferiore alle medie ed alle consuetudini del settore.

Il sistema di incentivazione di medio periodo tramite le opzioni sulle azioni e le *performance shares* è finalizzato a stimolare l'allineamento in termini di obiettivi tra il *management* e gli azionisti della Società. A tal fine la componente variabile della remunerazione è funzione del miglioramento della *performance* e della creazione di valore, su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, espresso attraverso indicatori di *performance* predeterminati.

Le variabili di riferimento per la determinazione degli indicatori di *performance* sono rappresentate dalle componenti di conto economico idonee ad esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi *asset* e attività.

In particolare, per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, è stata definita una formula che prevede l'applicazione di una determinata percentuale – stabilita in maniera fissa per un periodo di 3 (tre) anni – a ciascuna delle seguenti componenti:

- (i) “ricavi consolidati per servizi”; e
- (ii) “utile consolidato ante imposte”.

La componente “ricavi consolidati per servizi” assume valenza significativa in quanto rappresentativa della capacità dell'azienda di remunerare le attività strettamente legate all'*advisory* che, per la natura dell'attività di *mergers & acquisitions*, sono legate ai “*success fee*”, ossia alle commissioni percepite nel caso in cui siano portate a buon fine le operazioni oggetto dell'attività di *advisory* da parte della Società. Si ricorda peraltro che tale componente è stata storicamente di importante ammontare consentendo alla Società di coprire integralmente i propri costi fissi di struttura e, quasi sempre, di costituire un'ottima contribuzione alla redditività della società stessa.

La componente “utile consolidato ante imposte” della Società viene assunta come indice di *performance* generale e dell'attività di investimento in *equity*.

Gli indicatori di *performance* cui è collegata la corresponsione della componente variabile del compenso sono individuati con cadenza triennale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sono stati da ultimo determinati alla nomina dell'attuale Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2019 e fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

Il limite massimo della componente variabile annuale è insito nella formula percentuale determinata dal Consiglio di Amministrazione, che è la seguente per ciascuno degli amministratori esecutivi:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 6,20% dell'utile ante imposte

consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emonimento stesso;¹

- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emonimento stesso.¹

Inoltre, anche in funzione dei rischi assunti a livello personale, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che il Presidente e Amministratore Delegato e il Vice Presidente e Amministratore Delegato siano legittimati a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri (di designazione di TIP) di consigli di amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del cod. civ.

In considerazione del fatto che la presente Politica per la Remunerazione ha durata triennale si ritiene opportuno fin da ora specificare che, alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2021, verrà nominato un nuovo Consiglio di Amministrazione al quale verrà attribuito un compenso stabilito dall'Assemblea dei Soci ex art. 2364, comma 1 e 2398 cod. civ. Laddove l'Assemblea dei Soci non stabilisse il compenso spettante a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione anche per quanto concerne il compenso per incarichi speciali, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dall'art. 25 dello statuto della Società, il Consiglio di Amministrazione di TIP, sentito il collegio sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, potrà stabilire il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche. Tale compenso dovrà esser suddiviso, secondo quanto già indicato nel presente paragrafo 3.1, in una componente fissa e in una componente variabile con una formula fissa e prestabilita - legata agli indicatori di *performance* presi a riferimento (rimenando altresì inteso che tali amministratori esecutivi potranno inoltre essere beneficiari di piani di incentivazione basati su azioni). Per quanto qui di interesse si precisa che la formula sulla base della quale verrà calcolata la componente variabile del compenso dei nuovi amministratori esecutivi di TIP nonché gli indicatori di *performance* della Società di riferimento per calcolare tale componente potrebbero differire rispetto a quelli attualmente vigenti e saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, alla luce dei principi e delle finalità indicate al precedente paragrafo 2.

¹ Con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TIP per l'esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili precedenti si procederà ad una modifica di conseguenza.

3.2. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La Politica per la Remunerazione prevede, a favore del Direttore Generale, un compenso annuo fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, commisurato al ruolo, ai poteri e alle mansioni allo stesso attribuiti e al conseguente impegno richiesto.

In relazione alla possibilità che al Direttore Generale siano attribuiti anche ruoli esecutivi all'interno del Consiglio di Amministrazione, allo stesso possono inoltre spettare compensi aggiuntivi anche variabili, sulla base di indicatori di *performance* determinati ed anche mediante piani di incentivazione basati su azioni legati all'andamento del valore del titolo TIP adottati ai sensi del successivo paragrafo 3.5. In tali casi le componenti della remunerazione diverse dalla componente fissa sono determinate secondo i criteri indicati al precedente paragrafo 3.1. Nello specifico la componente variabile della remunerazione del Direttore Generale è stata da ultimo determinata, dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione, secondo la formula che segue, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

- Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.²

Inoltre il Direttore Generale, anche in funzione dei rischi assunti a livello personale nell'esercizio di tale carica, è legittimato a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membro (di designazione di TIP) di consigli di amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del cod. civ.

Come già osservato nel paragrafo che precede in relazione al compenso degli amministratori esecutivi, essendo la componente variabile del Direttore Generale determinata fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021 ed avendo invece la presente Politica per la Remunerazione durata triennale, si ritiene opportuno rilevare che tale componente variabile potrà essere dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, confermata ovvero modificata tenendo in considerazione i principi e le finalità indicate al precedente paragrafo 2.

² Con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TIP per l'esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili precedenti si procederà ad una modifica di conseguenza.

La Società non prevede una Politica per la Remunerazione particolare a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche in considerazione del fatto che - data la particolare caratteristica della attività della Società - tali figure non sono mai state presenti in azienda.

3.3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La Politica per la Remunerazione prevede a favore degli amministratori non esecutivi un compenso annuo fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere del Collegio Sindacale, nei limiti dell'importo deliberato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina dell'organo amministrativo per la carica di amministratore.

Non sono previste componenti variabili del compenso a favore degli amministratori privi di funzioni esecutive.

A favore degli amministratori non esecutivi possono essere erogati benefici non monetari ai sensi del successivo paragrafo 3.4.

L'opera prestata dagli amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato per la Remunerazione o del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate non è oggetto di specifica remunerazione.

3.4. BENEFICI NON MONETARI

Per gli amministratori esecutivi, il Direttore Generale e i dirigenti è prevista la possibilità di ricevere alcuni benefici non monetari (ad esempio, coperture assicurative), comunque coerenti con la carica e/o funzione ricoperta dal singolo soggetto.

Per gli amministratori esecutivi sono previsti benefici quali auto aziendale e strumenti di lavoro quali *smartphone* e *tablet*, anche per utilizzo personale.

Tutti i benefici non monetari sono comunque in linea con la prassi generalmente adottata nella *best practice* aziendale per questo tipo di benefici.

La Società ha inoltre stipulato con Navigators Underwriting Limit due polizze assicurative, di cui una D&O ed un'altra RC professionale a favore degli Amministratori della Società, delle sue controllate, nonché delle partecipate nelle quali TIP abbia una rappresentanza negli organi direttivi, nonché a favore del Direttore Generale, a copertura di eventuali danni causati a terzi dagli assicurati nell'esercizio delle funzioni da essi rivestite.

Relativamente alla categoria amministratori esecutivi la Società ha inoltre stipulato una copertura "Infortuni" ed una copertura per il "Rimborso Spese Mediche da Malattia".

3.5 PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

I Piani di Incentivazione sono considerati un efficiente strumento di fidelizzazione nel medio e nel lungo termine delle figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita di TIP.

Le finalità che gli Amministratori della Società si prefiggono di perseguire attraverso l'adozione dei Piani di Incentivazione sono principalmente le seguenti:

- a) incentivo alla creazione di valore con un orizzonte temporale di medio-lungo periodo;
- b) sviluppo dell'approccio imprenditoriale del *management*;
- c) maggiore coinvolgimento degli amministratori esecutivi, dei dirigenti, dei collaboratori e dei dipendenti in genere nell'andamento della Società e *focus* dell'attività verso fattori di successo strategico a lungo termine;
- d) rafforzamento della fidelizzazione degli amministratori esecutivi, dei dirigenti, dei collaboratori e dei dipendenti in genere;
- e) incremento del clima di fiducia nella crescita del valore della Società.

In data 8 aprile 2014, l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, ha approvato un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 7.000.000 opzioni riservato agli amministratori esecutivi ed ai dipendenti della Società e delle società dalla stessa, direttamente o indirettamente, controllate (il “Piano di Incentivazione TIP 2014/2016”).

In data 29 aprile 2016 l'Assemblea dei Soci ha approvato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, una parziale modifica del “Piano di incentivazione TIP 2014-2016” avente ad oggetto la mera estensione dello stesso al 2021 e, conseguentemente: (i) la modifica della denominazione in “*Piano di incentivazione TIP 2016-2021*”, e (ii) l'adeguamento del periodo di assegnazione ed esercitabilità delle opzioni, ferme ed invariate tutte le altre caratteristiche dello stesso (ivi comprese pertanto tutte le altre condizioni e presupposti di attuazione), come indicato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione, dando mandato al Consiglio medesimo di adottare il relativo regolamento (il “Piano di incentivazione TIP 2014/2021”).

In data 30 aprile 2019 l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, ha approvato un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 2.500.000 *performance share* riservato agli amministratori esecutivi ed ai dipendenti della Società e delle società dalla stessa, direttamente o indirettamente, controllate (il “Piano di Performance Shares TIP 2019/2021”).

Dato che TIP valuta i piani di incentivazione in considerazione della loro capacità (di cui si è avuta diretta evidenza nel corso degli anni) di fidelizzare nel medio e nel lungo termine le figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita della Società, si ritiene probabile che, alla scadenza del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 e del Piano di incentivazione TIP 2014/2021, la Società valuti, ferma in ogni caso la competenza dell'Assemblea dei Soci di TIP ex art. 114 TUF, l'adozione di nuovi piani di incentivazione destinati agli amministratori della Società e/o ai dipendenti.

3.5.1 CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELLA ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE SPECIFICANDO LA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È

PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI

In base al Piano di Incentivazione TIP 2014/2021 le opzioni vengono assegnate a dipendenti e amministratori individuati – a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione – tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti in, o per, il gruppo e per i quali si giustifichi un’azione che rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (i “Beneficiari Piano Incentivazione 2014/2021”). Non è previsto, per l’assegnazione di tali opzioni, il raggiungimento di obiettivi di *performance*.

In base al Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 l’assegnazione di azioni a dipendenti e ad amministratori esecutivi della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (i “Beneficiari Piano Performance Shares 2019/2021”) – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - avviene al raggiungimento di un Total Return³ non inferiore al Total Return per gli azionisti della Società almeno pari a 5% composto annuo (l’”Obiettivo di Performance”).

Il numero di azioni TIP assegnabili a seguito del raggiungimento dell’Obiettivo di Performance è indicato all’art. 8 del regolamento del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 ed è illustrato nel documento informativo pubblicato ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF e dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito internet della società www.tipsa.it sezione “Corporate Governance/ Assemblee”.

Qualora la Società ritenesse opportuno, alla scadenza del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 e del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021, adottare nuovi piani di incentivazione, si valuterà, anche in considerazione dell’andamento della Società e del mercato di riferimento, se adottare nuovi piani di incentivazione e, nel farlo, se prevedere specifici obiettivi di *performance*, individuali ovvero della Società, al raggiungimento dei quali avverrà l’erogazione dei benefici previsti nei piani medesimi.

³ Si intende la variazione del prezzo ufficiale di un’azione ordinaria TIP (negoziata sul segmento STAR del Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.) al 31 dicembre 2021 (intendendosi con ciò l’ultimo giorno di Borsa aperta dell’esercizio 2021) rispetto al prezzo medio dell’azione del mese di dicembre 2018 (pari a euro 5,6438) – inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2018 – considerando eventuali dividendi ordinari e straordinari distribuiti da TIP negli esercizi 2019, 2020 e 2021, nonché eventuali operazioni straordinarie sul capitale di TIP effettuate nei medesimi esercizi. Il Total Return è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle Azioni e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (i.e. distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di warrant o di altri strumenti finanziari). In particolare: (i) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del prezzo ufficiale dell’Azione del giorno di quotazione presso il mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (ii) il rendimento da distribuzione di warrant è calcolato sulla base del rapporto warrant per Azione e del prezzo ufficiale del warrant del giorno di quotazione presso il mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. corrispondente con l’ultima data di rilevazione.

3.5.2 TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) E SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW BACK”)

Il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 prevede il seguente *vesting period*: il periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all’assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni TIP, ai termini, condizioni e modalità di cui al regolamento del predetto piano, e il 30° (trentesimo) giorno di calendario successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l’eventuale raggiungimento dell’Obiettivo di Performance.

Si segnala che il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 prevede un meccanismo di *claw-back* nel caso in cui il Total Return sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati per fatto riconducibile al beneficiario (come meglio identificati all’articolo 13 del regolamento del piano). La Società potrà esercitare il diritto di *claw-back* imponendo al beneficiario la restituzione in tutto o in parte delle azioni TIP al medesimo trasferite oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di Comunicazione del Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance⁴ delle azioni TIP, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario. Si rileva altresì che, ai sensi del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021, la Società ha il diritto di esercitare il *claw-back*, nei termini appena indicati salvo per il fatto che la data alla quale valutare il valore delle azioni sarà quella del trasferimento delle azioni medesime e non quella di Comunicazione del Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance, anche qualora entro il 12° mese successivo alla data di scadenza del piano (i.e. 31 dicembre 2023): (i) il beneficiario-dipendente sia stato licenziato per giusta causa ovvero (ii) la Società accerti, in relazione al beneficiario-dipendente rispetto al quale il rapporto sia cessato successivamente alla data in cui è avvenuta la Comunicazione del Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance, la sussistenza di circostanze che, se note, avrebbero legittimato la cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa prima della data in cui è avvenuta la Comunicazione di Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance.

Il Piano di Incentivazione TIP 2014/2021 non prevede un *vesting period*: le opzioni di acquisto di azioni TIP sono invece esercitabili dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2021. Analogamente il Piano di Incentivazione TIP 2014/2021 non prevede meccanismi di *claw-back* o altri analoghi.

In relazione ai compensi variabili erogati in favore degli amministratori esecutivi nonché del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, quali illustrati nei paragrafi 3.1 e 3.2 che precedono, si precisa che non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* degli stessi.

⁴ Da intendersi la lettera inviata dalla Società ad ogni beneficiario entro e non oltre 30 giorni di calendario dal termine del *vesting period* avente ad oggetto la comunicazione del raggiungimento dell’obiettivo di performance e del conseguente numero di azioni TIP che sono assegnate al beneficiario ai termini e alle condizioni previste nel regolamento del piano.

Qualora la Società ritenesse opportuno, alla scadenza del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 e del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021, adottare nuovi piani di incentivazione, si valuterà, anche in considerazione dell’andamento della Società e del mercato di riferimento, se adottare nuovi piani di incentivazione e, nel farlo, quale *vesting period* (e quali eventuali meccanismi di *claw back*) sia più opportuno prevedere in tali piani al fine di raggiungere l’obiettivo di fidelizzazione dei beneficiari dei piani stessi.

3.5.3 INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

I Beneficiari Piano Incentivazione 2014/2021 che abbiano acquistato azioni TIP per effetto dell’esercizio dei diritti di opzione ai medesimi attribuiti sulla base del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021 possono disporne liberamente, salvo quanto eventualmente previsto dalla normativa *pro tempore* vigente o dal codice di autodisciplina adottato dalla Società e fermo restando che, quanto alle azioni TIP rivenienti dall’esercizio delle predette opzioni, si prevedono i seguenti limiti:

- (i) gli amministratori - beneficiari saranno tenuti a mantenere e a non vendere, sino al termine del mandato in corso al momento dell’acquisto delle azioni TIP, una quota non inferiore al 40% (quaranta per cento) delle azioni TIP acquistate, attraverso l’esercizio delle opzioni, nel corso di tale mandato;
- (ii) i dipendenti - beneficiari saranno tenuti a mantenere e a non vendere, per un periodo di 3 (tre) anni dalla data di efficacia dell’esercizio delle opzioni, una quota non inferiore al 30% (trenta per cento) delle azioni TIP acquistate attraverso l’esercizio delle opzioni.

Nell’ipotesi di Regolamento in Denaro⁵ una quota, pari al 40% per gli amministratori - beneficiari e del 30% per i dipendenti - beneficiari, dell’importo – netto imposte – eventualmente ricevuto per effetto del Regolamento in Denaro a seguito dell’esercizio delle opzioni dovrà essere reinvestito dal Beneficiario in azioni della Società secondo quanto previsto all’articolo 13 del regolamento di Piano di Incentivazione TIP 2014/2021. Le azioni della Società rivenienti da tale reinvestimento dovranno essere mantenute e non potranno essere vendute per i periodi previsti nei precedenti punti (i) e (ii).

Il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 prevede che le azioni di TIP oggetto di trasferimento da parte della Società in favore dei Beneficiari Piano Performance Shares 2019/2021, al ricorrere dei presupposti e al soddisfacimento delle condizioni previste nel piano medesimo, sono soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità secondo i seguenti termini (“Lock Up”):

- (a) per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, per 3 (tre) anni dalla data di trasferimento delle azioni TIP sui loro rispettivi conti titoli;
- (b) per quanto riguarda i dipendenti, per un periodo di 2 (due) anni dalla data di trasferimento delle azioni TIP sui loro rispettivi conti titoli.

⁵ Si intende l’insindacabile e discrezionale facoltà del Consiglio di Amministrazione di soddisfare le richieste di esercizio delle opzioni formulate da singoli Beneficiari Piano Incentivazione 2014/2021 mediante liquidazione del *Capital Gain*, nei termini e alle condizioni previsti dal regolamento del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021.

Rimanendo inteso che, nel caso in cui il beneficiario-amministratore esecutivo già detenga azioni TIP, quest'ultimo potrà darne evidenza alla Società e tali azioni saranno conteggiate ai fini della verifica del rispetto da parte di tale beneficiario degli obblighi di Lock Up.

In caso, invece, di adesione al Cash Settlement⁶ i Beneficiari Piano Performance Shares 2019/2021 hanno l'obbligo di reinvestire il 30% (trenta per cento) dei proventi netti incassati acquistando azioni TIP sul mercato e fornire idonea evidenza di tale acquisto alla Società ai termini e secondo le modalità previste nel piano. Nel caso in cui alla data di trasferimento delle azioni TIP sul conto titolo del beneficiario-amministratore esecutivo quest'ultimo già detenga azioni TIP, l'importo che dovrà essere reinvestito sarà ridotto di un importo pari al numero di azioni TIP detenute dal beneficiario-amministratore esecutivo alla data di trasferimento delle azioni sul proprio conto titoli moltiplicato per il prezzo di mercato delle azioni TIP il giorno precedente tale data di trasferimento sino eventualmente ad azzerarsi.

Qualora la Società ritenesse opportuno, alla scadenza del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 e del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021, adottare nuovi piani di incentivazione, si valuterà, anche in considerazione dell'andamento della Società e del mercato di riferimento, se adottare nuovi piani di incentivazione e, nel farlo, quali clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione sia più opportuno prevedere in tali piani al fine di raggiungere l'obiettivo di fidelizzazione dei beneficiari dei piani stessi e fermo in ogni caso salvo quanto eventualmente previsto dalla normativa *pro tempore* vigente o dal codice di autodisciplina adottato dalla Società.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società e al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società un trattamento di fine mandato da corrispondersi: (i) nel caso di revoca senza giusta causa dei rispettivi poteri e/o della rispettiva carica di amministratore in data anteriore alla data di naturale scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione (fissata nella data di approvazione del bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2021); ovvero (ii) nel caso di mancato rinnovo senza giusta causa della predetta carica e/o dei suddetti poteri alla scadenza del mandato conferito e in corso alla data della deliberazione. Né il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società né il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società hanno in essere un contratto di lavoro subordinato con

⁶ Ai sensi dell'art. 8 del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 in alternativa al trasferimento delle azioni TIP sul proprio conto titoli i Beneficiari Piano Performance Shares 2019/2021 hanno la possibilità di richiedere, per tutte o parte delle azioni che dovrebbero essere trasferite, che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al beneficiario rilevante di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni TIP, al netto delle relative ritenute di legge, e fermi restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile e dal codice di *Internal Dealing* di volta in volta applicabile. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione (ovvero il Vice Presidente esecutivo nel qualora il beneficiario rilevante sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione) valuta se la richiesta di regolamento mediante *Cash Settlement* formulata dal beneficiario, secondo le modalità previste dal piano, sia o meno accoglibile dandone, in caso contrario, comunicazione al beneficiario con conseguente trasferimento sul conto titoli di quest'ultimo delle azioni TIP.

la Società ed invero il trattamento di “fine mandato” sopra menzionato inerisce solo alla cessazione ovvero, a seconda del caso, al mancato rinnovo dalla carica di amministratori della Società.

Non è prevista l'approvazione di specifici meccanismi che pongano vincoli o correttivi alla corresponsione del trattamento di fine mandato nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati inadeguati, peraltro non sussistendo il diritto alla corresponsione del trattamento di fine mandato in caso di (i) revoca per giusta causa ovvero (ii) mancato rinnovo per giusta causa ed in considerazione del fatto che in entrambe le ipotesi la sussistenza di una giusta causa, a seconda delle circostanze del caso concreto, potrebbe anche accompagnarsi al raggiungimento di risultati inadeguati.

L'ammontare complessivo del trattamento di fine mandato in tali casi sarà calcolato applicando la media aritmetica degli emolumenti annui complessivi, sia fissi che variabili, percepiti e/o maturati a livello consolidato, nel triennio anteriore alla data di cessazione o di mancato rinnovo, moltiplicato per 3 (tre).

Sempre con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento ovvero cessazione del rapporto gli effetti degli stessi sui piani di incentivazione sono quelli descritti nella Sezione II, paragrafo 2 *infra*.

In ogni caso, per i soggetti che sono beneficiari dei piani di incentivazione descritti al precedente paragrafo 3.5, tra cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società e l'Amministratore e Direttore Generale della Società, la cessazione dalla carica di amministratore ovvero, ove applicabile, la cessazione del rapporto di lavoro subordinato comportano i seguenti effetti su tali piani di incentivazione.

Per quanto concerne il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 (il “Piano 2019/2021”) il beneficiario del Piano 2019/2021 perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni della Società le *Unit* attribuite nei seguenti casi:

- (a) nel caso di beneficiario che sia un lavoratore dipendente della Società, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente per cause diverse da: (i) dimissioni volontarie del dipendente seguite dalla richiesta di ammissione al trattamento pensionistico o (ii) licenziamento senza giusta causa o senza giustificato motivo oggettivo;
- (b) nel caso di beneficiario che sia un amministratore della Società con particolari deleghe, in caso di cessazione del rapporto di amministrazione per cause diverse da: (i) revoca senza giusta causa o (ii) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di amministrazione.

Per quanto concerne il “Piano di incentivazione TIP 2014/2021” (il “Piano 2014/2021”) si sottolinea che le Opzioni (quali definite nel Piano 2014/2021) non esercitate decadronno da ogni effetto, con conseguente perdita della qualità di beneficiario del Piano 2014/qualora:

- (a) nel caso di dipendente a tempo indeterminato della Società che sia beneficiario, in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato tra il beneficiario e la relativa società del Gruppo (quale definito nel Piano 2014/2021) per cause diverse da (a) dimissioni

- volontarie del dipendente seguite dalla richiesta di ammissione al trattamento pensionistico o (b) licenziamento senza giusta causa;
- (b) nel caso di amministratore esecutivo del Gruppo – beneficiario, in caso di cessazione del rapporto di amministrazione tra il beneficiario e la relativa società del Gruppo per cause diverse da (a) revoca senza giusta causa o (b) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (c) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il mandato di amministratore.

Qualora la Società ritenesse opportuno, alla scadenza del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 e del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021, adottare nuovi piani di incentivazione, si valuterà l'inserimento nei relativi regolamenti di previsioni di decadenza dai benefici dei piani sostanzialmente analoghe a quelle previste Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 e del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021.

Non è inoltre prevista, a seguito della fine del mandato, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società né del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non sono previsti indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con soggetti diversi dagli Amministratori esecutivi.

In ottemperanza a quanto previsto dal Nuovo Codice di Autodisciplina la Società, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, dovrà rendere note mediante un comunicato, diffuso al mercato ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito:

- a) all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, alla fatispecie che ne giustifica la maturazione (p.e. per scadenza della carica, revoca dalla medesima o accordo transattivo) e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della società;
- b) all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefici, alle relative componenti (inclusi i benefici non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza od ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento);
- c) all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (*claw-back*) o trattenimento (*malus*) di una parte della somma;
- d) alla conformità degli elementi indicati alle precedenti lettere a), b) e c) rispetto a quanto indicato nella politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e 17 delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa;

- e) informazioni circa le procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'amministratore esecutivo o del direttore generale cessato.

5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

La Politica per la Remunerazione prevede a favore dell'organo di controllo (Collegio Sindacale) un compenso annuo fisso deliberato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina.

Tale compenso annuo dell'organo di controllo è determinato, come previsto dall'art. 5, raccomandazione 30, del Nuovo Codice di Autodisciplina, in base all'impegno agli stessi richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Non sono previste componenti variabili del compenso a favore dell'organo di controllo.

A favore dell'organo di controllo sono state stipulate con Navigators Underwriting Limit due polizze assicurative, di cui una D&O ed un'altra RC professionale.

Il Collegio Sindacale della Società, in vista del rinnovo dell'organo, non ha trasmesso alla Società il documento raccomandato dalla norma Q.1.6 delle "Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate" redatte del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (le "Norme di Comportamento Del Collegio Sindacale") non essendo obbligatoria la redazione di tale documento. In ossequio a quanto previsto dalla Norma Q.1.1. "Autovalutazione del collegio sindacale" delle Norme di Comportamento Del Collegio Sindacale nonché dall'art. 8 del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance e da Borsa Italiana S.p.A. e dalla normativa vigente, il collegio sindacale ha trasmesso alla Società il "*Documento di autovalutazione del collegio sindacale di Tamburi Investment Partners S.p.A.*" datato 4 marzo 2021 di cui la Società ha dato conto nella "*Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari*" redatta ai sensi dell'art. 123bis TUF e messa a disposizione degli azionisti di TIP.

6. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO N. 17221 DEL 12 MARZO 2010, LE EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica per la Remunerazione, tuttavia in presenza di circostanze eccezionali – così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento ovverosia quelle situazioni in cui la deroga alla Politica per la Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato - la Società può temporaneamente derogare alla Politica per la Remunerazione. Tali circostanze eccezionali possono ricomprendere, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere in un mercato concorrenziale figure manageriali chiave, l'esigenza di incentivare tali figure rispetto a specifici obiettivi nonché circostanze eccezionali e imprevedibili che potranno impattare nel mercato di

riferimento della Società. Tali modifiche potranno interessare, tra l'altro e ad esempio, la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale chiave o la revisione della retribuzione di una figura manageriale chiave al fine di *retention*; l'introduzione o la modifica del sistema premiale, sempre nell'ottica di ingresso di nuove figure manageriali o di *retention* anche alla luce di circostanze eccezionali e imprevedibili che impattano nel mercato di riferimento della Società.

Per procedere a tali deroghe si applicherà la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e di volta in volta vigente. La deroga temporanea alla Politica per la Remunerazione dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, con il supporto del Presidente, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

La deroga alla Politica per la Remunerazione potrà contemplare, *inter alia*, (i) la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale-chiave, (ii) l'attribuzione di una componente variabile della remunerazione agli amministratori esecutivi e/o direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (in sostituzione e/o in aggiunta rispetto a quello ordinario rappresentato nei paragrafi 3.1 e 3.2 che precedono) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui ai Paragrafi 3.1 e 3.2, cui sopra) e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione e/o (iii) l'attribuzione (a seconda del caso, aggiuntiva o sostitutiva) di un incentivo di lungo termine ad amministratori esecutivi e/o direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche e/o eventuali nuove figure manageriali-chiave diverso da quello fondato sull'attribuzione di performance shares o altri piani di incentivazione di cui al paragrafo 3.5 che precede.

7. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, E IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

La Politica per la Remunerazione adottata dalla Società, in particolare per quanto riguarda le componenti variabili, consente un allineamento degli interessi dei soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel gruppo con gli interessi a lungo termine e la politica di gestione del rischio della Società. Come già anticipato, infatti: (i) il compenso variabile degli amministratori esecutivi è calcolato con una formula fissa - e prestabilita - legata agli indicatori di *performance* della Società; (ii) l'assegnazione di opzioni ai sensi del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021 avviene a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione in favore di soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti in, o per, il gruppo e per i quali si giustifichi un'azione che rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore; (iii) l'assegnazione di azioni ai sensi del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 avviene al raggiungimento di un determinato obiettivo di performance.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2019 ha deliberato, in favore degli amministratori esecutivi della Società, un piano di remunerazione costituito da una componente determinata in misura fissa e da una parte da determinarsi in misura variabile in considerazione del raggiungimento di determinati obiettivi in termini di *performance* aziendali, in applicazione della formula fissa e prestabilita descritta nella Sezione I della Relazione.

In particolare con riferimento alle componenti fissa e variabile del piano di remunerazione il Consiglio ha determinato:

1. di riconoscere, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 550.000 (cinquecentocinquantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
2. di riconoscere, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, a titolo di emolumento per la carica attribuitale, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 360.000 (trecentosessantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
3. di riconoscere, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 160.000 (centosessantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad*, assicurazioni), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
4. di riconoscere inoltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 6,20% dell’utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell’emolumento stesso;
5. di riconoscere inoltre al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 3,80% dell’utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell’emolumento stesso;
6. di riconoscere inoltre al Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati

- derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 3,75% dell’utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell’emolumento stesso;
7. con riferimento ai precedenti punti 4,5 e 6 è stabilito che con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TIP per l’esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili precedenti si procederà ad una modifica di conseguenza;
 8. di confermare, per quanto occorrer possa, che il Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Tamburi, il Vice Presidente e Amministratore Delegato Alessandra Gritti ed il Direttore Generale Claudio Berretti sono inoltre legittimati a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri di consigli di amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell’art. 2359, comma 1, n. 1) del cod. civ..

Dato che la componente variabile della remunerazione corrisposta agli Amministratori Esecutivi è parametrata ai ricavi consolidati realizzati dalla Società nella prestazione di servizi di *advisory* e agli utili ante imposte consolidati maturati nell’esercizio di riferimento la valutazione del raggiungimento da parte di tali Amministratori Esecutivi dei propri obiettivi di performance può essere appurata analizzando i dati riflessi nel progetto di bilancio al 31 dicembre 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2022 dal quale risulta che:

- al 31 dicembre 2021 la Società ha registrato ricavi consolidati derivanti dall’attività di *advisory*, esposti alla voce “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” pari a 6.242.702 euro; e
- al 31 dicembre 2021 la Società ha realizzato un utile ante imposte consolidato pro forma di esercizio (da determinarsi al lordo delle componenti variabili degli emolumenti stessi) pari a 151.970.906 euro.

Nell’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2021 il Presidente e Amministratore Delegato, Giovanni Tamburi, ha ricevuto i compensi fissi e variabili indicati nella Tabella 1 della presente Relazione e pertanto questi ha ricevuto, rispetto alla remunerazione totale, compensi fissi per una percentuale pari al 5% e compensi variabili per una percentuale pari al 95%.

Nell’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2021 il Vice Presidente e Amministratore Delegato, Alessandra Gritti, ha ricevuto i compensi fissi e variabili indicati nella Tabella 1 della presente Relazione e pertanto questi ha ricevuto, rispetto alla remunerazione totale, compensi fissi per una percentuale pari al 7% e compensi variabili per una percentuale pari al 93%.

Nell’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2021 il Direttore Generale, Claudio Berretti, ha ricevuto i compensi fissi e variabili indicati nella Tabella 1 della presente Relazione e pertanto

questi ha ricevuto, rispetto alla remunerazione totale, compensi fissi per una percentuale pari al 7% e compensi variabili per una percentuale pari al 93%.

Come si è visto la componente variabile riconosciuta agli amministratori esecutivi è calcolata quale percentuale dei ricavi derivanti dall’attività di *advisory* svolta dalla Società nonché quale percentuale degli utili maturati dalla Società. Non sono pertanto previsti obiettivi di performance specifici mentre, dato che la componente variabile è rapportata a tali ricavi e utili, gli amministratori esecutivi sono incentivati a far sì che la Società generi valore attraverso la crescita nei ricavi da *advisory* e in utili di esercizio, in modo tale da avere un sistema di calcolo perfettamente allineato, per il tipo di attività svolta, con gli obiettivi di tutti gli azionisti e, più in generale, di tutti gli stakeholder.

2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO

Con riferimento ad accordi che prevedono il pagamento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto il Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2019 ha deliberato:

- di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, e al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un trattamento di fine mandato da corrispondersi: (i) nel caso di revoca senza giusta causa dei rispettivi poteri e/o della rispettiva carica di amministratore in data anteriore alla data di naturale scadenza dell’attuale Consiglio di Amministrazione (fissata nella data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio dell’esercizio al 31 dicembre 2021); ovvero (ii) nel caso di mancato rinnovo senza giusta causa della predetta carica e dei suddetti poteri alla scadenza del mandato conferito e in corso alla data della presente deliberazione;
- di confermare il trattamento di fine mandato da riconoscersi al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, e/o al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, dr.ssa Alessandra Gritti, al ricorrere delle condizioni indicate nel precedente alinea, in un importo pari all’emolumento annuo medio (calcolato applicando la media aritmetica degli emolumenti annuali complessivi, fissi e variabili, percepiti e/o maturati a livello consolidato nel triennio anteriore alla data di cessazione o di mancato rinnovo), moltiplicato per 3 (tre).

Gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell’ambito del Piano di incentivazione TIP 2014-2021 sono i seguenti: in caso di cessazione del rapporto di amministrazione per cause diverse da (a) revoca senza giusta causa o (b) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (c) malattia o impedimento che comporti l’incapacità e/o l’impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il mandato di amministratore, le opzioni non esercitate decadono ad ogni effetto, con conseguente perdita della qualità di beneficiario.

Gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell’ambito del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 sono i seguenti: in caso di cessazione del rapporto di amministrazione per cause diverse da (a) revoca senza giusta causa o (b) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (c) malattia o impedimento che comporti

l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il mandato di amministratore, il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni le *unit* attribuite.

Non vi sono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non vi sono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza, né l'assegnazione dell'indennità è legata a criteri o obiettivi di *performance*.

La remunerazione (compresa l'indennità di cui al presente paragrafo 2) degli Amministratori Esecutivi è conforme a quanto previsto nella sezione I della Relazione e con la Politica sulla Remunerazione approvata per l'esercizio di riferimento dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021. Le rilevanti componenti di remunerazione fissa come si è detto alle pagine che precedono garantiscono che i ruoli esecutivi della Società siano ricoperti da soggetti di elevato standing e competenza pur ponendosi al di sotto della media di mercato. Le componenti variabili sono invece preponderanti e legate al raggiungimento di obiettivi di crescita, in termini di utili di esercizio e di ricavi dall'attività di *advisory*, tali da incentivare il perseguimento da parte degli amministratori esecutivi di obiettivi di crescita economico-finanziaria della Società e ad allineare di conseguenza gli interessi degli Amministratori della Società con quelli degli altri *stakeholder* della Società medesima. Il Piano di incentivazione TIP 2014-2021 e il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 hanno garantito, stante il loro orizzonte temporale, che gli Amministratori Esecutivi ponessero in essere strategie di crescita della Società di lungo periodo e non soltanto una massimizzazione dei risultati della Società nel breve.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2019 ha deliberato di stabilire che l'emolumento complessivo annuo di euro 180.000 deliberato dall'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2019, ai sensi dell'articolo 2389, primo comma, del codice civile, venisse suddiviso in parti uguali tra i consiglieri di amministrazione a cui non sono state conferite deleghe e poteri, da corrispondersi annualmente. Tale ammontare si intende remunerativo anche dell'opera prestata dai consiglieri che fanno parte di specifici Comitati.

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi è conforme a quanto previsto nella sezione I della Relazione e con la Politica sulla Remunerazione approvata per l'esercizio di riferimento dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021.

4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE

4.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE TIP 2014/2021

Come indicato alla Sezione I, paragrafo 3.5, in data 8 aprile 2014, l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, ha approvato il "Piano di Incentivazione TIP 2014/2016", successivamente modificato dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2016 e ridenominato "Piano di incentivazione TIP 2014-2021".

Il regolamento del Piano di incentivazione TIP 2014-2021 è stato adottato dal Consiglio in data 7 settembre 2016 e prevede:

- (i) l'attribuzione gratuita di massime n. 7.000.000 (settemilioni) di opzioni (ciascuna una "Opzione" e collettivamente le "Opzioni") a dipendenti e amministratori esecutivi, individuati - a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione - tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni strategicamente rilevanti in, o per, il gruppo e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore (i "Beneficiari");
- (ii) che tutte le massime n. 7.000.000 (settemilioni) Opzioni sono assegnabili anche in tranches, gratuite e non trasferibili *inter vivos*, e sono ciascuna attributiva del diritto per i Beneficiari di: (A) acquistare azioni proprie della Società (già in portafoglio alla data del regolamento o successivamente acquistate); ovvero (B) ricevere l'eventuale capital gain, il tutto nei termini ed alle condizioni previsti dal relativo regolamento;
- (iii) la facoltà di esercitare le Opzioni divenute esercitabili nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2017 (o la diversa data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e il 31 dicembre 2021 (o il diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione);
- (iv) i seguenti limiti alla disposizione delle azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni:
 - (A) gli Amministratori - Beneficiari saranno tenuti a mantenere e a non vendere, sino al termine del mandato in corso al momento dell'acquisto delle azioni, una quota non inferiore al 40% (quaranta per cento) delle azioni acquistate, attraverso l'esercizio delle Opzioni, nel corso di tale mandato;
 - (B) i Dipendenti - Beneficiari saranno tenuti a mantenere e a non vendere, per un periodo di 3 (tre) anni dalla data di esercizio delle Opzioni, una quota non inferiore al 30% (trenta per cento) delle azioni acquistate attraverso l'esercizio delle Opzioni;
 - (C) nell'ipotesi di "regolamento in denaro" una quota, pari al 40% per gli Amministratori - Beneficiari e del 30% per i Dipendenti - Beneficiari, dell'importo – netto imposte – eventualmente ricevuto per effetto del regolamento in denaro a seguito dell'esercizio delle Opzioni esercitate dovrà essere reinvestito dal Beneficiario in azioni della Società secondo quanto previsto dal regolamento. Le azioni della Società rivenienti da tale reinvestimento dovranno essere mantenute e non potranno essere vendute per i periodi previsti nei precedenti punti (A) e (B).

In data 15 marzo 2021 si è proceduto all'assegnazione di complessive n. 3.500.000 opzioni a valere sul piano agli amministratori esecutivi e ai dipendenti. Con tale assegnazione risultano assegnate tutte le n. 7.000.000 opzioni previste dal Piano.

In relazione al Piano di incentivazione TIP 2014-2021 si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob disponibile sul sito internet della società www.tipspa.it sezione "Corporate Governance/ Assemblee" e alle comunicazioni ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicate sul sito internet della società www.tipspa.it nella sezione "Corporate Governance/ Piani di incentivazione".

4.2 PIANO DI PERFORMANCE SHARES TIP 2019/2021

Come indicato alla Sezione I, paragrafo 3.5, in data 30 aprile 2019, l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, ha approvato il “Piano di Performance Shares TIP 2019/2021”, che vedrà tra 30 giorni esaurirsi il periodo di *vesting* e sarà esercitabile nel 2022/2023.

Il regolamento del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 è stato adottato dal Consiglio in data 14 maggio 2019 e prevede quanto segue:

- (i) l'attribuzione gratuita di massime n. 2.500.000 Unit (ciascuna una “Unit” e collettivamente le “Unit”) ad amministratori esecutivi e dipendenti, individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, che svolgano ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (i “Beneficiari”);
- (ii) tutte le massime n. 2.500.000 (duemilionicinquecentomila) Unit sono assegnabili anche in *tranche*, gratuitamente e non sono trasferibili *inter vivos*. Ciascuna Unit attribuisce il diritto per i Beneficiari all’assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie TIP (già in portafoglio alla data del presente Regolamento o successivamente acquistate o di nuova emissione) al raggiungimento degli obiettivi di *performance* secondo i termini, le condizioni e le modalità del Regolamento. In alternativa al trasferimento delle azioni assegnabili sul conto titoli del Beneficiario, il Beneficiario potrà richiedere alla società, per tutte o parte delle azioni richieste, che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al Beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni, al netto delle relative ritenute di legge, e fermi restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato, mediante bonifico bancario sul conto corrente al medesimo intestato, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile e dal codice di Internal Dealing di volta in volta applicabile;
- (iii) il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 si sviluppa su un orizzonte temporale di 3 anni (esercizi dal 2019 al 2021) e prevede la facoltà di richiedere l’assegnazione delle azioni:
 - a) dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022 sino ad un numero massimo di azioni pari al 50% (cinquanta per cento) del numero totale di azioni assegnabili al medesimo;
 - b) dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 sino al numero totale delle azioni assegnabili per le quali tale Beneficiario non abbia richiesto l’assegnazione nel corso dell’esercizio 2022 ai sensi del precedente punto (a);
- (iv) le azioni richieste saranno soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità; in particolare i Beneficiari avranno l’obbligo di detenere un numero di azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle azioni oggetto di consegna:
 - (a) per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, per 3 (tre) anni dalla data di consegna delle azioni; e
 - (b) per quanto riguarda i dipendenti, per un periodo di 2 (due) anni dalla data di consegna delle azioni.

In caso di richiesta di cessione sul mercato delle azioni i Beneficiari avranno l'obbligo di reinvestire il 30% (trenta per cento) dei proventi netti incassati acquistando azioni sul mercato. Nel caso in cui alla data di consegna il Beneficiario-Amministratore Esecutivo già detenga azioni, l'importo che dovrà essere reinvestito sarà ridotto di un importo pari al numero di azioni detenute dal Beneficiario-Amministratore Esecutivo alla data di consegna moltiplicato per il prezzo di mercato delle azioni il giorno precedente la data di consegna, sino eventualmente ad azzerarsi.

In relazione al Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob disponibile sul sito internet della società www.tipsa.it sezione "Corporate Governance/ Assemblee" e alle comunicazioni ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicate sul sito internet della società www.tipsa.it nella sezione "Corporate Governance/ Piani di incentivazione".

5. INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOstanze ECCEZIONALI

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non vi sono stati casi in cui la Società ha derogato alla politica sulle remunerazioni quale approvata dall'Assemblea dei Soci della Società in data 29 aprile 2021.

6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW BACK")

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 la Società non ha applicato meccanismi di correzione ex post della componente variabile delle remunerazioni.

Variazione delle tendenze relative alla remunerazione e ai compensi corrisposti dalla Società negli ultimi cinque esercizi.

Compensi corrisposti ai membri degli organi di amministrazione e controllo

Nome Cognome	Variazione 2017/18	Variazione 2018/19	Variazione 2019/2020 (4)	Variazione 2020/2021 (5)
Giovanni Tamburi Presidente e Amministratore Delegato (1)	22%	7%	-41%	326%
Alessandra Gritti Vice Presidente e Amministratore Delegato (1)	22%	9%	-43%	248%

Nome Cognome	Variazione 2017/18	Variazione 2018/19	Variazione 2019/2020 (4)	Variazione 2019/2020 (5)
Claudio Berretti Amministratore Esecutivo e Direttore Generale (2)	22%	8%	-44%	265%
Altri Amministratori non esecutivi (3)	0%	200%	0%	0%
Collegio Sindacale	0%	14%	0%	0%

- (1) Inclusi compensi fissi, variabili e piani di incentivazione.
- (2) Inclusi compensi fissi (compresa retribuzione quale dipendente), variabili e piani di incentivazione.
- (3) L'assemblea del 30 aprile 2019 ha determinato il compenso degli amministratori non esecutivi provvedendo ad incrementarne il valore dopo molti anni in cui era risultato invariato ed inferiore alla media del settore (fino al 2018 euro 10.000 per amministratore, dal 2019 euro 30.000 per amministratore).
- (4) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite "performance shares" legato ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019_2021 e alla permanenza pluriennale nella carica.
- (5) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite "stock option" approvato in esercizi precedenti a fronte del quale nel corso del 2021 sono state attribuite (ed esercitate) le ultime 3.500.000 di opzioni previste dal piano.

Risultati della società

Indicatore (1)	Variazione 2017/18	Variazione 2018/19	Variazione 2019/20	Variazione 2020/21
Ricavi consolidati	53%	-37%	-37%	44%
Utile ante imposte consolidato	21%	14%	-63%	261%

- (1) Dati tratti dal bilancio consolidato TIP per l'anno 2017 e dati proforma (presentati nelle relazioni sulla gestione) per gli esercizi 2018, 2019, 2020 e 2021.

Remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai membri degli organi di amministrazione e controllo

Retribuzione media (1)	Variazione 2017/18	Variazione 2018/19	Variazione 2019/20 (2)	Variazione 2020/21 (3)	
	2017	2018	2019	2020	2021
Totale dipendenti	27%	6%	47%	152%	
Numero dipendenti	16	13	15	14	12

- (1) Include la retribuzione annua lorda e i bonus quantificati con riferimento all'anno di maturazione. Dato il numero contenuto di dipendenti l'andamento della media totale è influenzato dalla stratificazione per ruolo dei dipendenti in forza nel singolo anno. L'andamento della retribuzione media annua per singolo dipendente è comunque sempre crescente in funzione del progressivo sviluppo di esperienza lavorativa e ruolo ricoperto.
- (2) L'incremento del periodo è riferibile alla componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite "performance shares" legato ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e permanenza in organico pluriennale.
- (3) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite "stock options" approvato in esercizi precedenti a fronte del quale nel corso del 2021 sono state attribuite (ed esercitate) le ultime 3.500.000 di opzioni previste dal piano.

5. INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'Assemblea tenutasi il 29 aprile 2021 aveva espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente relazione.

6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Con delibera in data 29 aprile 2021 l'Assemblea dei Soci ha attribuito, su proposta del Consiglio di Amministrazione, all'organo di controllo i seguenti emolumenti annuali:

- euro 30.000 in favore del Presidente del Collegio Sindacale;
- euro 20.000 per ciascuno dei Sindaci effettivi.

SECONDA PARTE

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili				
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE											
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	550.000	-	9.859.185,34 (1)	Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)			10.503.384,34	
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	360.000	-	6.040.209,28 (1)	Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)			5.228.806,02	
Cesare d'Amico	Vice Presidente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-		D&O e RC professionale				

Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	360.000	-	5.964.223,82 (1)		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)		5.297.745,19	
Alberto Capponi	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			
Manuela Mezzetti	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			
Daniela Palestre	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			
Paul Simon Schapira	Consigliere	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			

COLLEGIO SINDACALE											
Myriam Amato	Presidente Collegio Sindacale	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	30.000				D&O			
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O			
Alessandra Tronconi	Sindaco Effettivo	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O			
Marzia Nicelli	Sindaco Supplente	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O			
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											

-
- (1) Il Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2019 ha deliberato:
- di riconoscere, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 550.000 (cinquecenticinquantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
 - di riconoscere, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, a titolo di emolumento per la carica attribuitale, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 360.000 (trecentosessantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
 - di riconoscere, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società, pari a 200.000 euro, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 160.000 (centosessantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad*, assicurazioni), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
 - di riconoscere inoltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
 - di riconoscere inoltre al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
 - di riconoscere inoltre al Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
 - Con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TIP per l'esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili si procederà ad una modifica di conseguenza.
- (2) Il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2019 ha stabilito che il Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Tamburi, il Vice Presidente e Amministratore Delegato Alessandra Gritti ed il Direttore Generale Claudio Berretti siano inoltre legittimati a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri di Consigli di Amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del codice civile.

TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal – al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato		0			1.625.000	1,696	16 /3/2021 31/12/2021	9.091.787,34	15 marzo 2021	euro 7,531	1.625.000	1,696	7.4357			9.091.787,34
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	A	0			825.000	1,696	16 /3/2021 31/12/2021	4.494.775,78	15 marzo 2021	euro 7,531	825.000	1,696	7.4357			4.494.775,78
Claudio Beretti	Direttore Generale e Dirigente	A	0			800.000	1,696	16 /3/2021 31/12/2021	4.620.178,81	15 marzo 2021	euro 7,531	800.000	1,696	7.4357			4.620.178,81
Total			0			3.250.000			18.206.741,93			3.250.000					18.206.741,93

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso del l'esercizio e Attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.000.000	2019-2022 50% esercitabile nel 2023									1.411.597
Alessandra Gritti		Piano di Performance Shares TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			520.000	2019-2022 50% esercitabile nel 2023									734.030,24
Claudio Berretti		Piano di Performance Shares TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			480.000	2019-2022 50% esercitabile nel 2023									677.566,38

TABELLA 4A: AZIONI - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL'ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

Membri del Consiglio di Amministrazione						
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2020	n. azioni acquistate nel 2021	n. azioni vendute nel 2021	n. azioni attribuite da esercizio opzioni nel 2021	n. azioni detenute al 31 dicembre 2021
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Presid. e AD	13.475.331			850.000	14.325.331
Alessandra Gritti	VP e AD	2.232.293			455.000	2.687.293
Cesare d'Amico ⁽²⁾	Vice Presidente	19.910.000	2.140.000	-1.000.000		21.050.000
Claudio Berretti	Amm. e DG	2.351.000			520.000	2.871.000
Alberto Capponi	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero ⁽³⁾	Amministratore	3.179.635				3.179.635
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Daniela Palestro	Amministratore	0				0
Paul Simon Schapira	Amministratore	10.000				10.000

⁽¹⁾ Giovanni Tamburi detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP in parte direttamente in qualità di persona fisica ed in parte indirettamente tramite Lippiuno S.r.l., società della quale detiene una quota dell'87,26% del capitale.

⁽²⁾ Cesare d'Amico detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP tramite d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (società nella quale detiene direttamente ed indirettamente una quota del 50% del capitale), tramite la società Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società nella quale detiene direttamente una quota del 54% del capitale) ed attraverso membri del gruppo familiare.

⁽³⁾ Giuseppe Ferrero detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP direttamente ed attraverso membri del gruppo familiare.

Membri del Collegio Sindacale					
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2020		n. azioni acquistate nel 2021	n. azioni detenute al 31 dicembre 2021
Myriam Amato	Presidente	0			0
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	0			0
Alessandra Tronconi	Sindaco Effettivo	0			0
Marzia Nicelli	Sindaco Supplente	0			0
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	0			0

**TABELLA 4B: WARRANT - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE
E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL'ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB**

NON APPLICABILE