



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI



APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
14 MARZO 2024



SOMMARIO

PREMESSA	4
PRINCIPALI DATI ECONOMICO FINANZIARI GRUPPO TIP ULTIMI 10 ANNI	6
EXECUTIVE SUMMARY	7
SEZIONE I	13
1. MODELLO DI GOVERNANCE	13
1.1 ATTUALE COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	13
1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	14
1.3 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	14
1.3.1 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	14
1.3.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	15
1.3.3 AMMINISTRATORI ESECUTIVI	16
1.3.4 COLLEGIO SINDACALE	16
1.3.5 ASSEMBLEA DEI SOCI	16
1.3.6 SOCIETÀ DI REVISIONE	16
2. LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E I DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ	17
3. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	17
4. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	18
5. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	20
5.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEL DIRETTORE GENERALE	20
5.1.1 REMUNERAZIONE FISSA	20
5.1.2 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	21
5.1.3 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)	25
5.1.4 MECCANISMI DI CLAW BACK	25
6. PAY MIX	26
7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	26
8. BENEFICI NON MONETARI	26
9. PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI	27
9.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE	30
9.2 VESTING PERIOD E MECCANISMI DI CLAW BACK	34
9.3 LOCK-UP E MECCANISMI PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	35
10. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA DI AMMINISTRATORE O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	36
11. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO	37
12. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLA REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE	39
SEZIONE II	41
PRIMA PARTE	41

1.	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	41
2.	INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO.....	42
3.	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	43
4.	I PIANI DI INCENTIVAZIONE.....	43
5.	INFORMAZIONI SU QUAISIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	43
6.	APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (“CLAW BACK”) 43	
7.	VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI.	44
8.	VOTO ESPRESSO DALL’ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL’ESERCIZIO PRECEDENTE.....	45
9.	REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI CONTROLLO.....	45
	SECONDA PARTE	46
	TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	46
	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	50
	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.....	53

PREMESSA

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. n. 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 – 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 e del Direttore Generale (la “Politica per la Remunerazione” o la “Politica”) 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 la Relazione mira altresì a delineare la politica in materia di remunerazione e di compensi corrisposti 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*, costituito da Borsa Italiana S.p.A., dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e dall’Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) (il “Codice di Corporate Governance”).

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

I contenuti di cui alla presente Relazione sono stati approvati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società in data 14 marzo 2024 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2024.

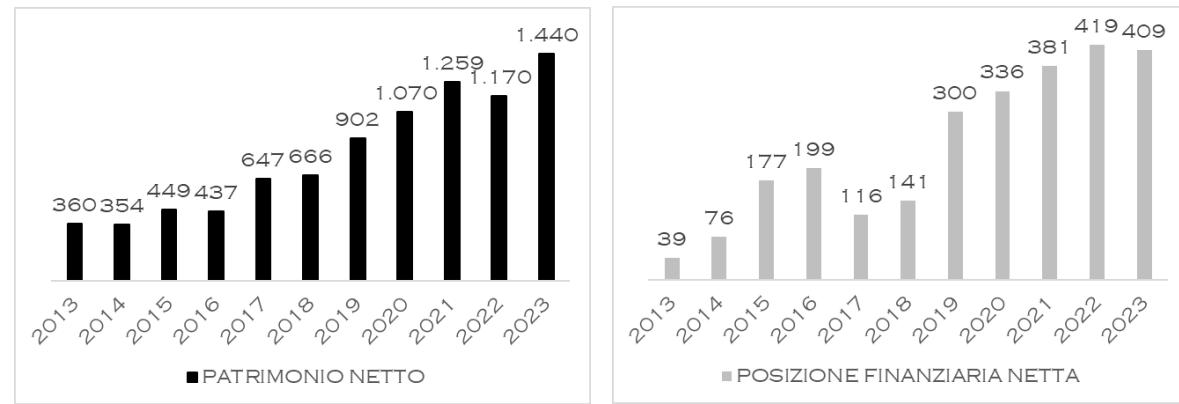
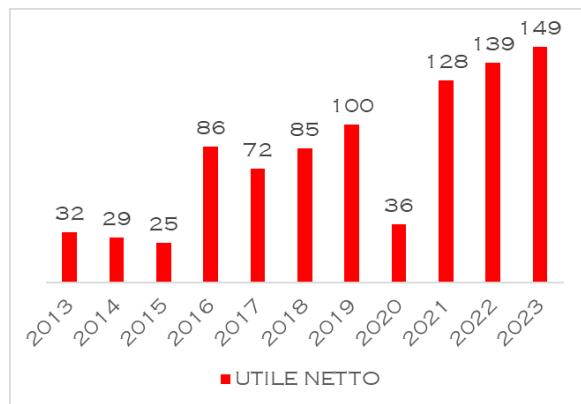
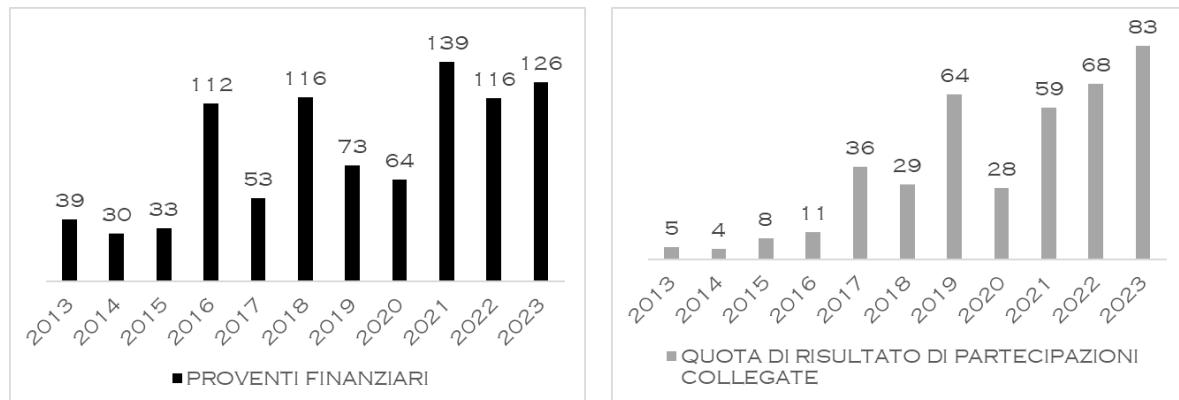
La Sezione I della Relazione sarà oggetto di deliberazione vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024 in seconda convocazione, con riferimento al triennio 2024-2026, mentre i contenuti della Sezione II, riferiti all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, saranno oggetto di deliberazione consultiva non vincolante da parte della stessa Assemblea dei Soci.

La Relazione riporta un Executive Summary allo scopo di fornire al mercato ed agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica per la Remunerazione programmata per il triennio 2024-2026.

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.tipspa.it, sezione “Corporate Governance/Assemblee/Documenti” e “Corporate Governance/Relazione sul Governo Societario e Relazione in Materia di Remunerazione”, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato 1Info. Inoltre si segnala che, in base al disposto dell’art. 84-quater co. 1 del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione rimarrà sul sito internet www.tipspa.it, sezione “Corporate Governance/Assemblee/Documenti” e “Corporate Governance/Relazione sul Governo Societario e Relazione in Materia di Remunerazione” per un periodo di almeno 10 anni (fatte salve le limitazioni previste dalla predetta norma).

Il testo della Relazione è messo a disposizione del pubblico entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla Sezione I e, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente conformemente all'articolo 123-*ter* comma 3-*ter* e 6 del TUF.

PRINCIPALI DATI ECONOMICO FINANZIARI GRUPPO TIP ULTIMI 10 ANNI



EXECUTIVE SUMMARY

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

PRINCIPI E CRITERI DELLA POLITICA DI TIP	
1.	Favorire la fidelizzazione delle risorse chiave della Società incentivandone quindi la permanenza.
2.	Far sì che una parte molto significativa della remunerazione totale sia variabile e sia legata - per i soli amministratori esecutivi - al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> di natura economica finanziaria e obiettivi legati a parametri ESG della Società nel breve e medio-lungo periodo.
3.	Far sì che gli obiettivi cui è collegata l'erogazione della componente variabile per gli amministratori esecutivi siano predeterminati e misurabili e legati anche a parametri ESG.
4.	Far sì che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione (i) sia differita rispetto al momento della sua maturazione (i.e. tramite piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari); (ii) sia coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta dalla Società e con i connessi profili di rischio; e che (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 numero di anni di remunerazione.
5.	Integrare gli obiettivi di sviluppo sostenibile (“ <i>Sustainable Development Goals - SDGs</i> ”) della Società, oltre che tra gli obiettivi strategici aziendali, anche nella Politica di TIP, individuando le aree tematiche che consentano di creare un valore a beneficio degli azionisti e che tengano conto degli interessi degli altri <i>stakeholder</i> rilevanti per la Società.

Stante le caratteristiche di peculiarità 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 Società non prevede inoltre una Politica per la Remunerazione particolare a favore dei dirigenti strategici in considerazione del fatto che - data la particolare caratteristica della attività della Società - delle figure di dirigenti con responsabilità strategiche non sono mai state presenti.

Di seguito viene sinteticamente rappresentata la Politica di TIP con riferimento al triennio 2024-2026 per quanto riguarda gli Amministratori esecutivi e il Direttore Generale, che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024 in seconda convocazione.

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	CARATTERISTICHE	CRITERI E PARAMETRI	VALORI (PAY MIX)
Remunerazione fissa	Remunerare il ruolo ricoperto per garantire una remunerazione di base adeguata.	<p>Compenso fisso per gli amministratori esecutivi di entità notevolmente inferiore rispetto agli <i>standard</i> del mercato del <i>private equity</i>, ma comunque in grado di assicurare un livello di retribuzione minimo nel caso di esercizi poco profittevoli, il tutto unito ad un adeguato livello di <i>benefit</i>.</p> <p>Definito per un triennio.</p>	<p>Per scelta strategica pluriennale volta ad incentivare il <i>top management</i> sugli obiettivi ed i risultati effettivi annuali. Non è legato ai <i>peer</i> del mercato.</p>	<p>Presidente e Amministratore Delegato – Giovanni Tamburi: 550.000 euro lordi</p> <p>Vice Presidente e Amministratore Delegato – Alessandra Gritti: 360.000 euro lordi</p> <p>Amministratore esecutivo e Direttore Generale – Claudio Berretti: 360.000 euro lordi</p>
Incentivazione variabile di breve termine (MBO)	Remunerare la <i>performance</i> annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili.	<p>Legata ad obiettivi annuali di <i>performance</i>.</p> <p>Definita da 17 anni da una formula fissa valida per l'intero triennio del mandato degli amministratori esecutivi i cui parametri non vengono modificati nel triennio e sono volti ad allineare gli obiettivi con gli interessi del mercato.</p> <p>Indicatori di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redditali - ESG 	<p>Obiettivi di performance: 80% ricavi consolidati e utile netto consolidato ante imposte. 20% obiettivi ESG definiti e dichiarati <i>ex ante</i>.</p> <p>Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa a tale obiettivo.</p> <p>Performance period: annuale</p> <p>Modalità di pagamento: <i>cash</i></p> <p>Clausola di claw back: si</p>	<p>Presidente e Amministratore Delegato – Giovanni Tamburi <i>Target:</i> 60% - 70% della retribuzione totale</p> <p>Vice Presidente e Amministratore Delegato – Alessandra Gritti <i>Target:</i> 60% - 70% della retribuzione totale</p> <p>Amministratore esecutivo e Direttore Generale – Claudio Berretti <i>Target:</i> 60% - 70% della retribuzione totale</p>

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	CARATTERISTICHE	CRITERI E PARAMETRI	VALORI (PAY MIX)
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	Remunera la <i>performance</i> e la sostenibilità della creazione di valore di medio lungo termine.	<p>Piano di <i>Performance Share</i> Attribuzione gratuita di azioni soggetta al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>.</p> <p>Frequenza di assegnazione: annuale</p> <p>Periodo di performance: triennale</p> <p>Gate di accesso: <i>Total Return</i> Parametri ESG</p> <p>Data di maturazione: approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio 2026.</p> <p>Lock up: sì</p> <p>Clausola di claw back: sì</p>	<p>Piano 2024/2026 obiettivi di performance: 80 % <i>Total Return</i> 20% obiettivi ESG</p> <p><i>Total Return</i>¹ non inferiore al <i>Total Return</i> per gli azionisti della Società almeno pari al 5% composto annuo.</p> <p>Obiettivi ESG dichiarati <i>ex ante</i>.</p> <p>Lock up: 30% delle azioni per un periodo di 3 anni.</p> <p>Specifiche clausole in caso di <i>Cash Settlement</i>.</p>	<p>Presidente e Amministratore Delegato – Giovanni Tamburi <i>Target:</i> 25% - 35% della retribuzione totale</p> <p>Vice Presidente e Amministratore Delegato – Alessandra Grittì <i>Target:</i> 25% - 35% della retribuzione totale</p> <p>Amministratore esecutivo e Direttore Generale – Claudio Berretti <i>Target:</i> 25% - 35% della retribuzione totale</p>

¹ Per *Total Return* si intende: il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2026, rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2023 (pari ad euro 8,898 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o *warrant* distribuiti da TIP negli esercizi 2024, 2025 e 2026, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP 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 emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2026 (intendendosi con ciò l'ultimo giorno di Borsa aperta dell'esercizio 2026) rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2023 (pari ad euro 8,898 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2023; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per azione TIP e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	CARATTERISTICHE	CRITERI E PARAMETRI	VALORI (PAY MIX)
Benefit	Integrano le previsioni in un'ottica di allineamento agli <i>standard</i> di mercato.		Benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i> , <i>smartphone</i> , anche per uso personale.	

1. NOVITÀ DEL PIANO 2024-2026

Con il nuovo triennio, in virtù del dialogo che TIP intrattiene con gli *stakeholder* in riferimento alla politica di remunerazione, sono stati inseriti negli strumenti di incentivazione attribuiti al *top management*, ovvero sia nell'MBO che nel piano di incentivazione a medio-lungo termine, obiettivi di natura ESG, con l'individuazione di KPI dichiarati *ex ante*.

Considerate le caratteristiche di TIP, il numero dei componenti della struttura organizzativa non rende significativi obiettivi di natura *environmental*, così come, per le caratteristiche di eccellenza del livello di governance, obiettivi in tale ambito.

Si ritiene invece significativo lo sforzo che il gruppo può attuare in materia sociale. In questo ambito l'impegno prioritario di TIP nei prossimi anni sarà rivolto ai giovani ed alla possibilità di agevolare l'inserimento degli stessi nel mercato del lavoro.

La natura dei parametri ESG è legata per l'esercizio 2024, al livello di impegno che il gruppo TIP ha assunto nei confronti dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e questo non solo come risorse finanziarie destinate, ma anche come ore di formazione a progetti che vedono coinvolti i giovani, principalmente in iniziative di *start up*.

Sono inoltre stati inseriti degli specifici meccanismi di *claw back* anche con riferimento all'MBO.

2. PAY MIX

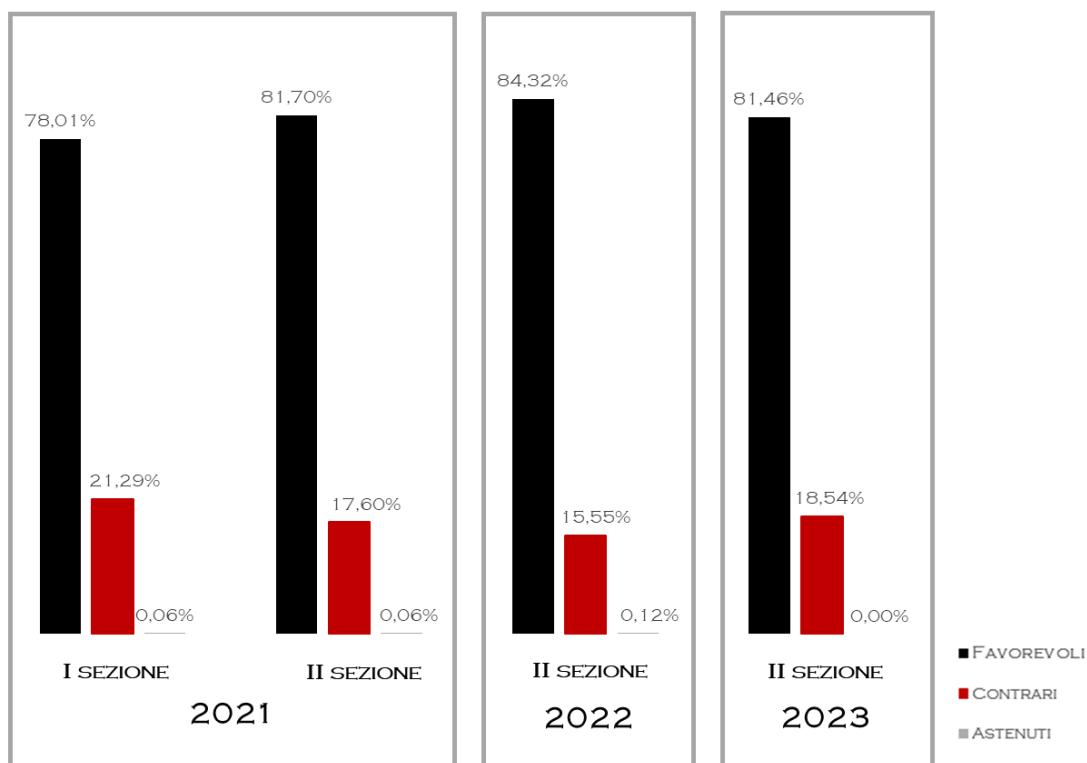
L'attività della Società è legata alla creazione di valore relativo agli investimenti in portafoglio del gruppo. Il *top management* lavora da sempre per la ricerca della miglior valorizzazione delle *performance* ottenute sugli investimenti realizzati che si concretizzano sia nella realizzazione di *capital gain* per la cessione parziale o totale dell'*asset*, che nell'incasso di dividendi e comunque nella creazione di valore con il contributo dei risultati netti delle partecipate al conto economico.

In virtù di questa impostazione, il *top management* - sin dalla quotazione - ha accettato la sfida di non avere uno stipendio fisso in linea con i *peer* di mercato ma di collocarsi a livello molto inferiore alla media degli stessi per essere incentivato solo sulla effettiva creazione di valore, la cui misura è prioritariamente quella dell'utile netto ante imposte. Tale variabile riassume infatti a giudizio di tutti gli *stakeholder* i risultati effettivamente conseguiti per tutti gli azionisti e prescinde totalmente - a differenza del N.A.V. (*net asset value*) notoriamente ben più volatile specie avendo investimenti in società quotate - da *performance* non direttamente tangibili e temporanee.

Per tale motivo la componente variabile del *top management* costituisce oltre il 95% del pacchetto retributivo ed è corrisposta per circa il 30% in azioni: tale approccio, in applicazione del principio di *pay for performance*, permette di collegare direttamente i risultati economico/finanziari ed ESG della Società con l'erogazione degli incentivi di breve e medio-lungo periodo, in ottica di continuo allineamento di interessi tra il *management* e gli azionisti.

3. RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE NEL TRIENNIO 2021-2023

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione nel triennio 2021-2023 specificando che: (i) la Sezione I della Relazione, con riferimento al triennio 2021-2023, è stata approvata con deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi il giorno 29 aprile 2021 (e pertanto non è stata nuovamente, negli esercizi successivi, sottoposta al voto assembleare in quanto non sono state apportate modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata dall'assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021), (ii) la Sezione II della Relazione è stata approvata, con deliberazione non vincolante, da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi rispettivamente in data 29 aprile 2021, 28 aprile 2022 e 27 aprile 2023.



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

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. MODELLO DI GOVERNANCE

1.1 ATTUALE COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2022 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2024.

Il Consiglio attuale è composto da dieci membri.

Sono amministratori esecutivi:

NOME E COGNOME	CARICA
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 <i>ex art.154-bis</i> del TUF

Sono amministratori non esecutivi:

NOME E COGNOME	CARICA
Cesare d'Amico	Vice Presidente e Amministratore non esecutivo
Isabella Ercole	Amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità
Giuseppe Ferrero	Amministratore non esecutivo indipendente e Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Sergio Marullo di Condojanni	Amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Manuela Mezzetti	Amministratore non esecutivo indipendente, Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità e membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Daniela Anna Palestra	Amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità
Paul Simon Schapira	Amministratore non esecutivo indipendente

La composizione del Collegio Sindacale è la seguente:

NOME E COGNOME	CARICA
Myriam Amato	Presidente del Collegio Sindacale
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo
Marina Mottura	Sindaco Supplente
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente

1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Il processo che va dalla predisposizione all'approvazione della Politica per la Remunerazione è definito in coerenza con le previsioni normative e statutarie ed in conformità alle applicabili disposizioni del Codice di Corporate Governance.

La Politica per la Remunerazione della Società ha durata triennale e pertanto troverà applicazione sino all'approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2026 data in cui verrà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei Soci una nuova Politica per il successivo periodo.

1.3 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

Il processo di definizione, approvazione e attuazione della Politica per la Remunerazione coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento, dallo statuto e con il modello di *governance* della Società stessa.

I principali soggetti e/o organi della Società coinvolti sono:

1. Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
2. Consiglio di Amministrazione;
3. Amministratori esecutivi;
4. Collegio Sindacale;
5. Assemblea dei soci;
6. Società di revisione.

1.3.1 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.²

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri non esecutivi Giuseppe Ferrero, Sergio Marullo di Condojanni e Manuela Mezzetti, ciascuno dei quali - in conformità con quanto previsto dal Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, come successivamente modificato in data 11 marzo 2015 e in data

² Si tratta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione.

15 marzo 2023 - è dotato dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Corporate Governance e possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Il presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è 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 in materia di remunerazione degli amministratori e in particolare:

- (i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- (ii) presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

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 quelli di consulenti esterni esperti anche 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.

1.3.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto secondo i criteri sopra indicati;
- (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 degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e del Direttore Generale;
- (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.

1.3.3 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.

1.3.4 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 il compito di vigilare sulle modalità di concreta attuazione delle regole previste dal Codice di Corporate Governance anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

1.3.5 ASSEMBLEA DEI SOCI

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

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2364, comma 1 e 2389 cod. civ., con la precisazione che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche 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 approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per le Nomine e 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 e dipendenti, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

1.3.6 SOCIETÀ DI REVISIONE

La società di revisione verifica, ai sensi dell'art. 123 ter co. 8 bis TUF, che il Consiglio di Amministrazione abbia redatto la Sezione II della Relazione.

2. LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E I DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ

Tutti i dipendenti della Società 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 per le Nomine e la Remunerazione e si basa solo su parametri qualitativi, ciò in considerazione della peculiare caratteristica della Società che vede il Presidente ed Amministratore Delegato, il Vice Presidente ed Amministratore Delegato³ ed il Direttore Generale, come unici veri responsabili dei singoli *deal* e delle relative *performance*. La parte discrezionale viene attribuita considerando complessivamente i risultati raggiunti dal singolo, l'impegno singolarmente profuso e le attività svolte sia sui singoli progetti cui partecipa, sia con riferimento alla capacità di lavorare in *team* che al connesso livello di interazione con i colleghi. È da sempre - 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 e Amministratore Delegato, il Vice Presidente e Amministratore Delegato e l'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale, 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 normalmente non eccede il loro costo aziendale lordo.

Tale suddivisione della remunerazione è in linea con la Politica per la 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 *stakeholder* 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 9 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.

3. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDEPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

³ Si ricorda che il Presidente ed Amministratore Delegato ed il Vice Presidente ed Amministratore Delegato non sono dipendenti di alcuna società del gruppo.

4. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Le finalità primarie perseguite con la Politica per la Remunerazione della Società 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 quelli degli azionisti, contribuendo alla strategia aziendale, al perseguimento del successo sostenibile della Società, attraverso la creazione di valore condiviso nel lungo periodo e allo stesso tempo proteggendo e rafforzando la *performance* finanziaria a beneficio degli azionisti e di tutti gli altri *stakeholders* rilevanti per la Società.

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

In particolare, la Politica per la Remunerazione di TIP promuove il successo sostenibile aziendale, coniugando la *performance* economico-finanziaria della Società con obiettivi di sostenibilità (ESG). I principi e i criteri alla base dell'intera Politica per la Remunerazione della Società sono i seguenti:

PRINCIPI E CRITERI DELLA POLITICA DI TIP	
1.	Favorire la fidelizzazione delle risorse chiave della Società incentivandone quindi la permanenza.
2.	Far sì che una parte molto significativa della remunerazione totale sia variabile e sia legata - per i soli amministratori esecutivi - al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> di natura economica finanziaria e obiettivi legati a parametri ESG della Società nel breve e medio-lungo periodo.
3.	Far sì che gli obiettivi cui è collegata l'erogazione della componente variabile per gli amministratori esecutivi siano predeterminati e misurabili e legati anche a parametri ESG.
4.	Far sì che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione (i) sia differita rispetto al momento della sua maturazione (i.e. tramite piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari); (ii) sia coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta dalla Società e con i connessi profili di rischio; e che (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 numero di anni di remunerazione.
5.	Integrare gli obiettivi di sviluppo sostenibile (“ <i>Sustainable Development Goals - SDGs</i> ”) della Società, oltre che tra gli obiettivi strategici aziendali, anche nella Politica di TIP, individuando le aree tematiche che consentano di creare un valore a beneficio degli azionisti e che tengano conto degli interessi degli altri <i>stakeholder</i> rilevanti per la Società.

Stante la profonda convinzione che l'integrazione dei criteri ESG debba essere implementata a tutti i livelli, la Società ha deciso di integrare gli obiettivi di sviluppo sostenibile (“*Sustainable Development Goals - SDGs*”) - da tempo adottati tra gli obiettivi strategici aziendali - anche nella Politica per la Remunerazione di TIP al fine di creare un valore condiviso e a beneficio degli azionisti e che tenga conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

La Società si ispira e promuove nel proprio ambito di attività e presso le società del gruppo valori coerenti con le più avanzate prassi internazionali in tema di *governance*. Tra queste, anche il *Global Compact* delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa strategica di corporate *responsability*, cui la Società aderisce attraverso una dichiarazione di impegno formale e sostanziale a promuovere un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del *business*, in ogni suo aspetto. A questo fine, la Società, sostiene e applica nella propria sfera di influenza i Dieci Principi fondamentali del *Global Compact* e contribuisce attivamente al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* delle Nazioni Unite.

TIP ha quindi individuato le aree tematiche di sostenibilità rilevanti su cui definire appropriate modalità di gestione che consentano di creare valore condiviso per i propri *stakeholder* e mitigare gli effetti negativi sull'ambiente esterno. Più nel dettaglio, la Società contribuisce al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) istruzione di qualità, per fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti. TIP continua ad investire molto tempo e rilevanti risorse per diffondere cultura economica e sensibilità ai temi della crescita sana delle imprese con pubblicazioni, articoli e partecipazioni a convegni, oltre che finanziare borse di studio per gli studenti più meritevoli e dedicare ore di formazione all'interno e all'esterno della propria struttura organizzativa;
- b) lavoro dignitoso e crescita economica, per incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti. TIP in qualità di investitore che interviene fornendo alle società nuove risorse da utilizzare per lo sviluppo sostenibile di lungo periodo fa di questo obiettivo di sostenibilità il caposaldo della propria attività. In particolare, TIP promuove da sempre politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l'accesso a servizi finanziari;
- c) industria, innovazione e infrastrutture, per costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile. TIP ha sempre sostenuto le aziende in un percorso di crescita che avesse all'interno delle proprie leve strategiche trainanti l'innovazione tecnologica che negli ultimi anni si è soprattutto declinata in una maggiore digitalizzazione dei servizi e delle attività;
- d) consumo e produzione responsabili, per garantire modelli di consumo e produzione sostenibili. TIP è impegnata a diffondere una cultura volta alla gestione responsabile dei

materiali, prevedendo iniziative e progetti specifici per minimizzare il consumo di carta e, ove possibile, seleziona tra i fornitori di servizi e materiali di consumo quelli che offrono prodotti a ridotto impatto ambientale;

- e) agire per il clima, adottando misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze. TIP ha da anni avviato un percorso volto alla rendicontazione delle emissioni dirette di gas serra di *scope 1, 2 e 3*, adottando di conseguenza misure volte all'efficientamento delle emissioni stesse nonché aderendo a progetti volti alla compensazione integrale delle proprie emissioni.

Considerate le caratteristiche di TIP e il numero dei componenti della sua struttura organizzativa, che non rendono significativi obiettivi di carattere ambientale, così come quelli in ambito di *corporate governance*, per il livello di eccellenza della Società in tema di *governance*, da sempre si ritiene che lo sforzo che il gruppo possa attuare sia decisamente più significativo in materia sociale. In questo senso l'impegno prioritario di TIP per i prossimi anni – riflesso anche nella nuova Politica per la Remunerazione di TIP – sarà rivolto ai giovani e alla possibilità di agevolare l'inserimento degli stessi nel mercato del lavoro.

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

La Politica per la Remunerazione della Società qui proposta ha durata triennale e si pone in linea di continuità con la politica per la remunerazione, in vigore fino all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, quale approvata dall'Assemblea dei Soci in data 21 aprile 2021; l'unico elemento di distinzione significativo rispetto alla politica per la remunerazione precedentemente in vigore è rappresentato dal rafforzamento dell'attenzione prestata dalla Società alle tematiche ESG che concorrono a determinare la componente variabile della remunerazione insieme agli obiettivi di *performance* finanziaria.

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

5.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEL DIRETTORE GENERALE

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Direttore Generale di TIP è suddivisa in: una componente fissa (cfr. Paragrafo 5.1.1); una componente variabile di breve periodo (cfr. Paragrafo 5.1.2) e una componente variabile di medio-lungo periodo (cfr. Paragrafo 5.1.3)

5.1.1 REMUNERAZIONE FISSA

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 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

e Amministratore Delegato che il Vice Presidente e Amministratore Delegato semplici amministratori e non dipendenti - è oggettivamente molto inferiore alle medie ed alle consuetudini del settore.

5.1.2 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

In virtù del livello della componente fissa dei tre amministratori esecutivi rispetto al mercato del *private equity*, la componente variabile di breve termine (MBO) ha una funzione di incentivazione di breve periodo ed ha l'obiettivo di focalizzare il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, il Vice Presidente e Amministratore Delegato e l'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale sugli obiettivi chiave per la Società e utili alla creazione di valore nel lungo termine per la Società e per i suoi azionisti.

L'attività della Società è legata alla creazione di valore relativo agli investimenti in portafoglio del gruppo. Il *top management* lavora da sempre nella ricerca della valorizzazione delle *performance* ottenute sugli investimenti realizzati che si concretizzano sia nella realizzazione di *capital gain* per la cessione parziale o totale dell'*asset*, che nell'incasso di dividendi e comunque nella creazione di valore con il contributo dei risultati delle partecipate al conto economico.

In virtù di questa impostazione, il *top management* - sin dalla quotazione - ha accettato la sfida di non avere uno stipendio fisso in linea con i *peer* di mercato ma di collocarsi a livello molto inferiore alla media degli stessi per essere incentivato solo sulla effettiva creazione di valore, la cui misura è prioritariamente quella dell'utile netto ante imposte. Tale variabile riassume infatti a giudizio di tutti gli *stakeholder* i risultati effettivamente conseguiti per tutti gli azionisti e prescinde totalmente - a differenza del N.A.V. (*net asset value*) notoriamente ben più volatile specie avendo investimenti in società quotate - da *performance* non direttamente tangibili e temporanee.

Fino all'esercizio 2023 gli obiettivi sono stati prevalentemente di natura economica. Con l'approvazione della nuova Politica per la Remunerazione l'MBO prevede l'inserimento di parametri ESG.

Gli obiettivi di natura economica-finanziaria presentano un *range* di peso pari all'80% dell'MBO annuale, mentre gli obiettivi legati ai parametri ESG, che vengono definiti di anno in anno, pesano per il 20% sull'MBO annuale.

Per quanto riguarda le metriche economiche-finanziarie di riferimento, per determinare una parte della componente variabile dell'MBO vengono considerate le seguenti voci di conto economico che sono ritenute idonee ad esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi *asset* e attività. In particolare:

- (i) la componente "ricavi consolidati per servizi"⁴ che assume valenza significativa in quanto rappresentativa della capacità della società di remunerare le attività strettamente legate

⁴ 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.

- 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;
- (ii) la componente “utile consolidato ante imposte”²⁴ della Società viene assunta come indice di *performance* generale e dell’attività di investimento in *equity*.

Per quanto riguarda le metriche legate a parametri ESG, TIP ha individuato come ambito preponderante di impegno l’aspetto legato all’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Gli obiettivi in ambito MBO sono così declinati:

1. il 10% determinato dall’incremento di almeno il 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l’inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro;
2. 10% legato all’incremento di almeno il 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP.

Il limite massimo della componente variabile annuale di natura economica finanziaria è insito nella formula percentuale determinata dal Consiglio di Amministrazione, che, alla data del 14 marzo 2024, è la seguente per ciascuno degli Amministratori esecutivi e del Direttore Generale:

NOME E COGNOME	INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)
Giovanni Tamburi - Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	<p>1. Obiettivi di performance Somma di: 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni”, 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso⁴.</p> <p>Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento di almeno il 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento di almeno il 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP.</p> <p>Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa all'obiettivo.</p> <p>2. Performance period: annuale 3. Pagamento: annuale 4. Claw back: si</p>
Alessandra Gritti - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	<p>1. Obiettivi di performance Somma di: 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni”, 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso⁴.</p> <p>Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento di almeno il 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento di almeno il 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP.</p> <p>Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa all'obiettivo.</p> <p>2. Performance period: annuale 3. Pagamento: annuale 4. Claw back: si</p>

NOME E COGNOME	INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)
<p>Claudio Berretti - Amministratore Esecutivo e Direttore Generale</p>	<p>1. Obiettivi di performance Somma di: 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni”, 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso⁴.</p> <p>Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento del 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento del 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP.</p> <p>Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo.</p> <p>2. Performance period: annuale 3. Pagamento: annuale 4. Claw back: si</p>

Inoltre, anche in funzione dei rischi assunti a livello personale e in relazione alla relativa carica, il Presidente e Amministratore Delegato, il Vice Presidente e Amministratore Delegato e l'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale sono legittimati dal Consiglio di Amministrazione 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 di quelli eventualmente erogati dalle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del cod. civ.

5.1.3 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

Il sistema di incentivazione variabile di lungo periodo (LTI) è finalizzato, tramite l'attribuzione di *performance share*, 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 funzionale al miglioramento della *performance* e della creazione di valore, su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, espresso attraverso indicatori di *performance* predeterminati.

Per ulteriori dettagli in relazione ai piani di incentivazione di lungo termine basati su azioni adottati dalla Società si rinvia al paragrafo 9 della Sezione I della Relazione.

5.1.4 MECCANISMI DI CLAW BACK

Sia il sistema di incentivazione di breve termine (MBO) che quello di lungo termine (LTI) della Società prevedono meccanismi di *claw back*.

In particolare, in linea con quanto previsto dalla raccomandazione 31, lett. C) del Codice di Corporate Governance, la Società, con riferimento al compenso variabile di breve periodo (MBO), si riserva la possibilità di chiedere agli Amministratori esecutivi la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti a tale titolo, qualora tali importi fossero stati determinati sulla base di dati o informazioni che in seguito si siano rivelati manifestamente errati per fatti direttamente riconducibili ai destinatari di tali compensi o determinati in presenza di comportamenti dolosi da parte di questi ultimi ovvero tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D.Lgs. 231/20021*, del codice etico o di procedure interne della Società).

Per quanto riguarda i meccanismi di *claw back* previsti nei piani di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) adottati dalla Società si rinvia per maggiori dettagli al paragrafo 9.2 della presente Sezione.⁵

⁵ In particolare: (i) il Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021, che si è esaurito nel corso del 2023 a seguito dell'esercizio delle ultime tranches di *Unit* assegnate, non ha alcuna efficacia residua fatta eccezione per gli obblighi di *lock up* e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare taluni meccanismi di *claw back*; (ii) il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 prevede meccanismi di *claw back*; (iii) il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 prevede, anch'esso analogamente al Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, meccanismi di *claw back* e (iv) il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di TIP in occasione della prossima Assemblea, convocata per il 29 aprile 2024, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2024, in seconda convocazione, prevede meccanismi di *claw back* analoghi a quelli previsti nel Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025.

6. PAY MIX

La Politica per la Remunerazione della Società è definita nell'ottica di garantire un pacchetto retributivo caratterizzato da componenti fisse e variabili e, tra queste ultime, tra variabile di breve termine (annuale) e variabile di medio-lungo termine (pluriennale).

In particolare, la componente variabile del *top management* costituisce oltre il 95% del pacchetto retributivo, ed è corrisposta per circa il 33% in azioni: tale approccio, in applicazione del principio di *pay for performance*, permette di collegare direttamente i risultati economico/finanziari ed ESG della Società con l'erogazione degli incentivi di breve e medio-lungo periodo, in ottica di continuo allineamento di interessi tra il *management* e gli azionisti:

PAY MIX	Presidente e Amministratore Delegato	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Amministratore Esecutivo e Direttore Generale
Componente Fissa Annua Lorda (RAL)	4% - 5%	4% - 5%	4% - 5%
Componente Variabile Annua di Breve Termine (MBO)	60% - 70%	60% - 70%	60% - 70%
Componente Variabile di Lungo Termine (LTI)	25% - 35%	25% - 35%	25% - 35%

7. 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 le Nomine e 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.

Gli amministratori non-esecutivi beneficiano della copertura assicurativa D&O meglio illustrata nel successivo paragrafo 8.

8. BENEFICI NON MONETARI

Per gli Amministratori esecutivi e per il Direttore Generale è prevista la possibilità di ricevere alcuni benefici non monetari comunque coerenti con la carica e/o funzione ricoperta dal singolo soggetto.

Per gli Amministratori esecutivi e per il Direttore Generale sono previsti benefici di natura previdenziale e sanitaria, auto aziendale e strumenti di lavoro (*smartphone* e *tablet*), anche per utilizzo personale, nonché coperture assicurative.

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 può inoltre stipulare polizze assicurative D&O e RC professionale in favore degli Amministratori e dei dipendenti.

La Società, alla data di approvazione della presente Politica, ha stipulato con la compagnia assicurativa Zurich Insurance Plc (*leader* al 40%), in co-assicurazione con AIG Europe SA (*follower* al 30%) e Liberty Mutual Insurance Europe SE (*follower* al 30%) due polizze assicurative, di cui una D&O a favore degli Amministratori della Società, delle sue controllate, nonché delle partecipate nelle quali TIP abbia una rappresentanza negli organi direttivi, nonché una RC professionale a favore dei dipendenti della Società. Entrambe le polizze prevedono, fra le altre cose, la copertura di eventuali danni causati a terzi dagli assicurati nell'esercizio delle funzioni da essi rivestite.

Relativamente alla categoria Amministratori esecutivi la Società può inoltre stipulare (e risulta aver stipulato alla data di presentazione della presente Politica all'Assemblea dei Soci) una copertura “Infortuni” ed una copertura per il “Rimborso Spese Mediche da Malattia”.

9. 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 valore di TIP.

Le finalità che gli amministratori esecutivi della Società si prefissano di perseguire attraverso l'adozione dei piani di incentivazione sono principalmente le seguenti:

FINALITÀ DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE DI TIP	
1.	Incentivo alla creazione di valore con un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.
2.	Sviluppo dell'approccio imprenditoriale del <i>management</i> .
3.	Maggiore coinvolgimento degli amministratori esecutivi, dei dirigenti e dei dipendenti in genere nell'andamento della Società e <i>focus</i> dell'attività verso fattori di successo strategico a lungo termine.
4.	Rafforzamento della fidelizzazione degli amministratori esecutivi, dei dirigenti e dei dipendenti in genere.
5.	Incremento del clima di fiducia nella crescita del valore della Società.

TIP, alla data del 14 marzo 2024, ha in essere due piani di incentivazione⁶.

⁶ In particolare: (i) il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 e (ii) il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025.

I piani di incentivazione sono caratterizzati da una frequenza di assegnazione *rolling* annuale e ciascun ciclo di assegnazione ha un periodo di *performance* triennale.

Per gli amministratori esecutivi dopo l'esaurirsi del periodo di *vesting* è previsto un periodo di *lock-up* di 3 anni con riferimento al 30% delle azioni di volta in volta consegnate (e quindi anche in relazione ad azioni già consegnate sulla base di precedenti piani di incentivazione qualora tali obblighi di *lock-up* fossero ancora efficaci). L'orizzonte temporale nel quale si sviluppa l'intero piano, in termini di assegnazione, maturazione delle azioni e periodi di *lock up* è all'incirca di 5 anni.

In linea con quanto previsto dalla Politica per la Remunerazione, l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, ha approvato⁷:

- (i) in data 28 aprile 2022, un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 2.000.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate (il “Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023”) e
- (ii) in data 27 aprile 2023, un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 2.000.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate (il “Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025”).

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, il Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di proporre alla prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 29 aprile 2024, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2024, in seconda convocazione, l'approvazione di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 2.000.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate per i quali si

In occasione della prossima Assemblea, convocata per il 29 aprile 2024, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2024, in seconda convocazione, verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di TIP un nuovo piano di incentivazione basato su azioni: il “Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026” (per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 9 della sezione I della Relazione).

Il Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 si è esaurito nel corso del 2023 a seguito dell'esercizio delle ultime tranches di *Unit* assegnate e pertanto non ha alcuna efficacia residua ad eccezione degli obblighi di *lock up* e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare taluni meccanismi di *claw back*.

⁷ Con riferimento ai precedenti piani di incentivazione adottati nel tempo dalla Società si segnala, per quanto occorrer possa, che alla data odierna: (i) il Piano di incentivazione TIP 2014/2021 risulta essersi esaurito non avendo pertanto alcuna efficacia residua, fatta eccezione per taluni obblighi di *lock up*; (ii) il Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021, che si è esaurito nel corso del 2023 a seguito dell'esercizio delle ultime tranches di *Unit* assegnate, non ha alcuna efficacia residua fatta eccezione per gli obblighi di *lock up* e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare taluni meccanismi di *claw back*.

giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (il “Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026”).

In particolare, il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 presenta le seguenti caratteristiche:

- (i) tutte le massime n. 2.000.000 (duemilioni) *Unit* sono attribuibili anche in più *tranche* entro e non oltre il 30 settembre 2024, gratuitamente e non sono trasferibili *inter vivos*. Ciascuna *Unit* attribuisce il diritto per i beneficiari⁸ all’assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie TIP (già in portafoglio alla data del 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 (c.d. *cash settlement*), al netto delle relative ritenute di legge, e fermo 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;
- (ii) si sviluppa su un orizzonte temporale (c.d. periodo di *vesting*) di circa 3 anni (esercizi dal 2024 al 2026) e prevede la facoltà di richiedere l’assegnazione delle azioni a partire dalla data in cui la Società avrà comunicato ai beneficiari il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e il numero di *Unit* mature, fermo restando che:
 - a) fino al 31 dicembre 2027 ciascuno dei beneficiari potrà richiedere l’assegnazione 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 2028 al 31 dicembre 2028 ciascun beneficiario potrà richiedere l’assegnazione sino al numero totale delle azioni assegnabili per le quali tale beneficiario non abbia richiesto l’assegnazione nel corso dell’esercizio 2027 ai sensi del precedente punto (a);
- (iii) disciplina i casi in cui con la cessazione della carica di amministratore o del rapporto di lavoro subordinato il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni le *Unit* attribuite;
- (iv) le azioni richieste saranno soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità (c.d. *lock up*); 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.

⁸ I beneficiari del piano sono da individuarsi ad opera del Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori esecutivi e i dipendenti che, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, 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.

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 già detenga azioni, l'importo che dovrà essere reinvestito sarà ridotto di un importo pari al numero di azioni detenute dal beneficiario alla data di consegna moltiplicato per il prezzo di mercato delle azioni il giorno precedente la data di consegna, sino eventualmente ad azzerarsi.

Gli obiettivi di *performance* che determinano, sulla base del Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, la maturazione in capo ai beneficiari del diritto di convertire le *Unit* in azioni della Società sono descritti al successivo paragrafo 9.1. unitamente agli obiettivi di *performance* stabiliti nei piani di incentivazione che TIP ha già attualmente in essere.

9.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023

In base al Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 l'assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti 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 – 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 Return*⁹ non inferiore al *Total Return* per gli azionisti della Società almeno pari al 5% (cinque per cento) composto annuo.

Il numero di azioni TIP assegnabili a seguito del raggiungimento dell'obiettivo di *performance* è indicato nel regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 e 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/Documenti”.

⁹ Per *Total Return* si intende la variazione del prezzo ufficiale di un'azione ordinaria TIP (negoziata presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.) al 31 dicembre 2023 (intendendosi con ciò l'ultimo giorno di Borsa aperta dell'esercizio 2023) rispetto al prezzo medio dell'azione TIP del mese precedente all'11 marzo 2022 (ultimo venerdì antecedente la data di approvazione della proposta di piano da parte del Consiglio di Amministrazione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel periodo 10 febbraio 2022 – 11 marzo 2022 inclusi (pari ad euro 8,517 per azione) - considerando eventuali dividendi ordinari e straordinari distribuiti da TIP negli esercizi 2022 e 2023, 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 TIP 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 emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il Mercato Euronext Milan 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 TIP e del prezzo ufficiale del *warrant* del giorno di quotazione presso il Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. corrispondente con l'ultima data di rilevazione.

Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025

In base al Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 l’assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti 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 – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - al raggiungimento di un *Total Return*¹⁰ non inferiore al *Total Return* per gli azionisti della Società almeno pari al 5% (cinque per cento) composto annuo. Tale obiettivo di *performance* tiene tra l’altro conto della necessità per la Società di migliorare costantemente i parametri di riferimento comunemente utilizzati per misurare il *rating* ESG. È infatti evidente che la *performance* in termini di *Total Return* sconta – stante l’ormai diffusa attitudine degli investitori a premiare/penalizzare le società in funzione della maggiore o minore virtuosità sotto il profilo ESG – in misura crescente la bontà dei parametri che la società è in grado di raggiungere rispetto alle diverse metriche prese a riferimento dalle diverse società di *rating* oltre che dagli analisti e/o investitori stessi.

Il numero di azioni TIP assegnabili a seguito del raggiungimento dell’obiettivo di *performance* è indicato nel regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 e 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/Documenti”.

Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026

Il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 - che verrà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci di TIP in occasione della prossima Assemblea, convocata per il 29 aprile 2024, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2024, in seconda convocazione - prevede l’assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti 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 – individuati ad insindacabile e discrezionale

¹⁰ Per *Total Return* si intende il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell’azione TIP al 31 dicembre 2025, rispetto al prezzo medio dell’azione TIP nel mese di dicembre 2022 (pari ad euro 7,357 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o *warrant* distribuiti da TIP negli esercizi 2023, 2024 e 2025, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP 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 emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell’azione TIP al 31 dicembre 2025 (intendendosi con ciò l’ultimo giorno di Borsa aperta dell’esercizio 2025) rispetto al prezzo medio dell’azione TIP nel mese di dicembre 2022 (pari ad euro 7,357 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2022; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell’azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per azione TIP e il prezzo ufficiale del *warrant* del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - al raggiungimento di taluni obiettivi di *performance* così declinati:

- (i) per l'80% delle *Unit* attribuite (“*Unit Total Return*”) le azioni TIP saranno assegnate in base al raggiungimento di un obiettivo di *performance minimo* pari ad un *Total Return*¹¹ per gli azionisti della Società almeno pari al 5% (cinque per cento) composto annuo; e
- (ii) per il restante 20% delle *Unit* attribuite (“*Unit ESG*”), in linea con gli obiettivi e le politiche in ambito ESG adottate dalla Società, le azioni TIP saranno invece assegnate in base al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di natura ESG, con decorrenza dal 1 gennaio 2024 e con misurazione al 31 dicembre 2026, consistenti:
 - 1.) nell'incremento di almeno il 20% medio composto annuo, delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro;
 - 2.) nell'incremento di almeno il 10% medio composto annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP.

Per l'assegnazione delle *Unit ESG*, l'obiettivo di *performance minimo* consiste nel raggiungimento di almeno uno dei due obiettivi ESG sopra indicati.

Il numero di azioni assegnabili sarà determinato, sulla base delle *Unit* attribuite, in funzione degli obiettivi di *performance* in concreto raggiunti. In particolare:

- (i) per l'assegnazione delle azioni TIP relative alle *Unit Total Return* si procederà secondo le seguenti modalità:
 - a) il mancato raggiungimento dell'obiettivo di *performance minimo* non consentirà la maturazione delle *Unit Total Return*, determinandone l'estinzione e quindi l'impossibilità di procedere all'assegnazione delle azioni TIP;

¹¹ Per *Total Return* si intende il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2026, rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2023 (pari ad euro 8,898 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o warrant distribuiti da TIP negli esercizi 2024, 2025 e 2026, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP 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 emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2026 (intendendosi con ciò l'ultimo giorno di Borsa aperta dell'esercizio 2026) rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2023 (pari ad euro 8,898 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2023; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per azione TIP e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

- b) il raggiungimento di un obiettivo di *performance* con *Total Return*¹¹ pari al 5% (cinque per cento) composto annuo consentirà l'assegnazione di un numero di azioni TIP pari al 33,33% (trentatré virgola trentatré per cento) delle *Unit Total Return* attribuite;
 - c) il raggiungimento di un obiettivo di *performance* con *Total Return*¹¹ pari o superiore al 9% (nove per cento) composto annuo consentirà l'assegnazione di un numero di azioni TIP pari al totale delle *Unit Total Return* attribuite;
 - d) in caso di raggiungimento di un obiettivo di *performance* con *Total Return*¹¹ maggiore del 5% ed inferiore al 9% il beneficiario avrà il diritto all'assegnazione di un numero di azioni TIP compreso tra il 33,33% ed il 100% delle *Unit Total Return* attribuite determinato secondo una progressione lineare (a titolo esemplificativo e non esaustivo: al raggiungimento di un *Total Return* del 6% si avrà un'assegnazione di azioni pari al 50% delle *Unit Total Return* attribuite, al raggiungimento di un *Total Return* del 7% si avrà un'assegnazione di azioni TIP pari al 66,67% delle *Unit Total Return* attribuite e al raggiungimento di un *Total Return* dell'8% si avrà un'assegnazione di azioni TIP pari all'83,33% delle *Unit Total Return* attribuite);
- (ii) per l'assegnazione delle azioni TIP relative alle *Unit ESG*, si procederà secondo le seguenti modalità:
- a) il mancato raggiungimento dell'obiettivo di *performance* minimo non consentirà la maturazione delle *Unit ESG* attribuite, determinandone l'estinzione e quindi l'impossibilità di procedere all'assegnazione delle azioni TIP;
 - b) il raggiungimento di un obiettivo ESG consentirà l'assegnazione di un numero di azioni TIP pari al 50% delle *Unit ESG* attribuite;
 - c) il raggiungimento dei due obiettivi ESG consentirà l'assegnazione di un numero di azioni TIP pari al totale delle *Unit ESG* attribuite.

Tali informazioni sono indicate inoltre nel regolamento del Piano di *Performance Share TIP* 2024/2026 e illustrate nel documento informativo che verrà pubblicato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob e reso disponibile sul sito *internet* della Società www.tipspa.it sezione “Corporate Governance/Assemblee/Documenti”.

Ulteriori possibili piani di incentivazione

Dato che TIP valuta positivamente 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, la Società potrà valutare, alla scadenza dei piani attualmente in essere 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 della Società – che presentino caratteristiche in linea con quelle stabilite nei piani attuali nonché con quelle indicate nel Piano di *Performance Share TIP* 2024/2026 la cui approvazione verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci di TIP convocata

per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024 in seconda convocazione.

9.2 VESTING PERIOD E MECCANISMI DI CLAWBACK

Piano di Performance Share TIP 2022/2023

Il *Vesting period* corrisponde al 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 piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento dell'obiettivo di *performance* meglio illustrato al Paragrafo 9.1 che precede.

Piano di Performance Share TIP 2023/2025

Il *Vesting period* corrisponde al 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 piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento dell'obiettivo di *performance* meglio illustrato al Paragrafo 9.1 che precede.¹²

Piano di Performance Share TIP 2024/2026

Il *Vesting period* corrisponde al 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 piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* meglio illustrati al Paragrafo 9.1 che precede¹³.

¹² Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione la verifica dell'eventuale raggiungimento dell'obiettivo di *performance* potrà avvenire anticipatamente nel corso di un Consiglio di Amministrazione che si dovesse tenere in ogni caso successivamente al 1° gennaio 2026 (e precedentemente al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito all'approvazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025), con conseguente anticipazione della conclusione del *vesting period*.

¹³ Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione la verifica dell'eventuale raggiungimento dell'obiettivo di *performance* potrà avvenire anticipatamente nel corso di un Consiglio di Amministrazione che si dovesse tenere in ogni caso successivamente al 1° gennaio 2027 (e precedentemente al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito all'approvazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026), con conseguente anticipazione della conclusione del *vesting period*.

Meccanismi di *claw back* dei piani *Performance Share TIP* 2022/2023, 2023/2025 e 2024/2026

Si segnala che sia il Piano di *Performance Share TIP* 2022/2023, che il Piano di *Performance Share TIP* 2023/2025, nonché il Piano di *Performance Share TIP* 2024/2026 prevedono i seguenti meccanismi di *claw-back*:

- nei casi in cui, entro il 3° (terzo) anno successivo alla comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, risultasse, sulla base di circostanze oggettive, che il raggiungimento di uno o più obiettivi di *performance* (a seconda del piano) sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati per fatto direttamente riconducibile al beneficiario-amministratore esecutivo (come meglio identificati nel regolamento del relativo piano), la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back* imponendo a tutti i beneficiari la restituzione in tutto o in parte delle azioni TIP ai medesimi trasferite oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*¹⁴ delle azioni TIP, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario; e
- qualora entro il 12° (dodicesimo) mese successivo alla data di scadenza del piano:
 - (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 degli obiettivi 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 del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back*, imponendo al beneficiario-dipendente la restituzione in tutto o in parte delle azioni consegnate oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di consegna delle azioni, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario-dipendente.

9.3 LOCK-UP MECCANISMI PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

Il Piano di *Performance Share TIP* 2022/2023, il Piano di *Performance Share TIP* 2023/2025 e il Piano di *Performance Share TIP* 2024/2026 prevedono che le azioni di TIP oggetto di trasferimento da parte della Società in favore dei beneficiari dei suddetti piani, siano soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità secondo i termini di seguito indicati (“*Lock Up*”).

¹⁴ Da intendersi la lettera inviata dalla Società ad ogni beneficiario avente ad oggetto la comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* e del conseguente numero di azioni TIP assegnabili al beneficiario sulla base del numero di *Unit* maturate secondo i termini, condizioni e modalità previste nel regolamento del relativo piano.

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 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.

Rimanendo inteso che, nel caso in cui il beneficiario 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 Settlement*¹⁵ i beneficiari dei suddetti piani 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 deposito titoli del beneficiario 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 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.

10. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA DI AMMINISTRATORE O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al Presidente e Amministratore Delegato della Società e al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società è riconosciuto 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 rispetto alla data di naturale scadenza del mandato; (ii) nel caso di mancato rinnovo senza giusta causa nelle predette cariche e/o dei suddetti poteri alla scadenza del mandato conferito; ovvero (iii) nel caso di cessazione dalla carica di amministratore della Società, in data anteriore rispetto alla data di naturale scadenza del mandato, per morte o invalidità permanente. Né il Presidente e Amministratore Delegato della Società né il Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società hanno in essere un contratto di lavoro subordinato con 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.

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 di breve e lungo

¹⁵ In alternativa al trasferimento delle azioni TIP sul proprio conto titoli i beneficiari di tali piani 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 di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni TIP, al netto delle relative ritenute di legge, e fermo restando i termini di liquidazione previsti dal regolamento di Borsa, nei limiti e alle condizioni previste 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 qualora il beneficiario interessato 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.

termine, percepiti e/o maturati a livello consolidato, nel triennio anteriore (inteso come i tre esercizi chiusi antecedentemente il verificarsi della circostanza relativa alla cessazione e/o risoluzione del rapporto) alla data di cessazione o di mancato rinnovo, moltiplicato per 3 (tre).

Il trattamento di fine mandato non verrà corrisposto in caso di (i) revoca per giusta causa ovvero (ii) mancato rinnovo per giusta causa.

In ogni caso, per i soggetti che sono beneficiari dei piani di incentivazione descritti al precedente paragrafo 9, tra cui il Presidente e Amministratore Delegato della Società, il Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società e l'Amministratore Esecutivo 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 Share* TIP 2022/2023, il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 e il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026, il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni della Società le *Unit* attribuite nei seguenti casi:

- (a) nel caso in cui, nel corso del, o successivamente al, periodo di *vesting*, il rapporto di lavoro del beneficiario-dipendente termini 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 o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di lavoro;
- (b) nel caso in cui, nel corso del, o successivamente al, periodo di *vesting*, il rapporto di amministrazione del beneficiario-amministratore esecutivo termini 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.

Non è prevista, a seguito della fine del mandato, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore del Presidente e Amministratore Delegato né a favore del Vice Presidente 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.

11. 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.

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

A favore dell'organo di controllo viene stipulata una polizza assicurativa D&O.

Alla data di adozione della presente Politica è stata stipulata con la compagnia assicurativa Zurich Insurance Plc (*leader* al 40%), in co-assicurazione con AIG Europe SA (*follower* al 30%) e Liberty Mutual Insurance Europe SE (*follower* al 30%) una polizza assicurativa D&O.

Il Collegio Sindacale della Società, in vista del prossimo rinnovo dell'organo che sarà oggetto di deliberazione da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024, ha trasmesso alla Società il documento raccomandato dalla norma Q.1.5 delle “Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate” (le “Norme di Comportamento del Collegio Sindacale”) relativo agli orientamenti del Collegio Sindacale sulla composizione del nuovo Collegio Sindacale e ha osservato:

- in ordine all'impegno di tempo richiesto, che «*al fine di inquadrare il tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico, occorre considerare che l'organo di controllo impegnerà una parte rilevante del proprio tempo alla partecipazione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati Endoconsiliari e dello stesso Collegio Sindacale. Inoltre, oltre al tempo dedicato alle predette riunioni, occorre considerare il tempo necessario alla preparazione delle stesse, ovvero la lettura e l'analisi della relativa documentazione, nonché il tempo necessario alla predisposizione delle relazioni richieste al Collegio, quali ad esempio la relazione al bilancio di esercizio, le osservazioni alla relazione aggiuntiva del revisore, l'autovalutazione del Collegio, gli specifici pareri richiesti al Collegio, ed anche le riunioni informali tra i membri del Collegio e l'autonomo approfondimento di aspetti ed argomenti peculiari allo svolgimento dell'incarico. Infine il Collegio Sindacale, quale Comitato per il controllo interno e la revisione legale (art. 19 del D.Lgs n. 39/2010), vigila sul procedimento di selezione della società di revisione, ne verifica l'indipendenza e fornisce una preventiva approvazione dei servizi diversi dalla revisione, nonché svolge l'interscambio informativo con la società di revisione e l'organo amministrativo. Pertanto, al fine di consentire la valutazione dell'impegno necessario allo svolgimento dell'incarico, il primo parametro precedentemente richiamato, cioè la partecipazione alle riunioni dell'organo amministrativo, dei comitati endoconsiliari e dello stesso Collegio, può essere sintetizzato in n. 16 riunioni complessive per un totale di n. 25 ore circa. Infine, va considerato anche il tempo necessario all'espletamento delle ulteriori attività precedentemente esposte»;*
- in ordine all'adeguatezza del compenso, che «*come previsto dalle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate e suggerito dalla best practice, il raffronto con i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi può essere un utile indicazione per valutare l'adeguatezza della remunerazione onnicomprensiva spettante ai componenti dell'organo di controllo. Infine, il Collegio Sindacale uscente auspica che le informazioni rese nella presente relazione risultino utili per una adeguata determinazione del compenso da attribuire all'organo di controllo, considerando l'impegno richiesto allo stesso».*

In ossequio a quanto previsto dalla Norma Q.1.7. “Autovalutazione del collegio sindacale” delle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale nonché dal codice di Codice di Corporate Governance e dalla normativa vigente, il collegio sindacale ha trasmesso alla Società la “*Relazione di autovalutazione del collegio sindacale di Tamburi Investment Partners S.p.A.*” datata 20 febbraio 2024 di cui la Società ha dato conto nella “*Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari*” redatta ai sensi dell'art. 123-bis TUF e messa a disposizione degli azionisti di TIP.¹⁶

¹⁶ L'Assemblea dei Soci della Società, in data 29 aprile 2021, ha provveduto a nominare i membri dell'organo di controllo che sono stati individuati nelle persone di: Myriam Amato (Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo), Fabio Pasquini (Sindaco Effettivo), Alessandra Tronconi (Sindaco Effettivo), Marzia Nicelli (Sindaco Supplente) e Massimiliano Alberto Tonarini (Sindaco Supplente). A seguito delle dimissioni dalla carica rassegnate

12. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLA REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi della 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 si riveli necessaria ai fini del perseguitamento 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 ricoprire, 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 bonus *una tantum* di ingresso a nuove figure manageriali 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 per le Nomine e la Remunerazione, 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 (in sostituzione e/o in aggiunta rispetto a quello ordinario rappresentato nel paragrafo 5.1.2 che precede) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui al paragrafo 5.1.2. 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 e/o eventuali nuove figure

da Alessandra Tronconi, per effetto della delibera assembleare assunta dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2022, Marzia Nicelli ha assunto la carica di Sindaco Effettivo della Società. Alla data odierna, pertanto, il collegio sindacale è composto da: Myriam Amato (Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo), Fabio Pasquini (Sindaco Effettivo), Marzia Nicelli (Sindaco Effettivo), Marina Mottura (Sindaco Supplente) e Massimiliano Alberto Tonarini (Sindaco Supplente). Il Collegio Sindacale rimarrà in carica fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023.

manageriali-chiave diverso da quello fondato sull'attribuzione di *performance share* o altri piani di incentivazione quali quelli di cui al paragrafo 5.1.3 che precede.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022 ha deliberato per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, 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 di natura economico-finanziaria e legati alla *performance* aziendale e qui di seguito indicati.

NOME E COGNOME	REMUNERAZIONE
Giovanni Tamburi - Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	<p>Fissa: euro 550.000 euro lordi, oltre a specifici <i>benefit</i> (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i>, <i>smartphone</i>, anche per uso personale).</p> <p>Variabile di breve termine (MBO): somma di: 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni”, 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso⁴.</p>
Alessandra Gritti - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	<p>Fissa: 360.000 euro lordi, oltre a specifici <i>benefit</i> (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i>, <i>smartphone</i>, anche per uso personale).</p> <p>Variabile di breve termine (MBO): somma di: 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni”, 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso⁴.</p>
Claudio Berretti - Amministratore Esecutivo e Direttore Generale	<p>Fissa: 160.000 euro lordi (oltre alla retribuzione quale dirigente della Società di 200.000 euro lordi) e specifici <i>benefit</i> (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i>, <i>smartphone</i>, anche per uso personale).</p> <p>Variabile di breve termine (MBO): somma di: 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni”, 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso⁴.</p>

Dato che la componente variabile di breve periodo 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 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024, dal quale risulta che al 31 dicembre 2023 la Società ha registrato:

- ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni pari a 1.467.975 euro⁴; e
- utile ante imposte consolidato pro forma di esercizio (da determinarsi al lordo delle componenti variabili degli emolumenti stessi) pari a 173.210.379 euro⁴.

Nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2023 il pay mix⁽¹⁾ delle retribuzioni del *top management* è stato il seguente:

PAY MIX	Presidente e Amministratore Delegato	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Amministratore Esecutivo e Direttore Generale
Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL)	3%	4%	4%
Retribuzione Variabile Annua di Breve Termine (MBO)	72%	74%	76%
Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI)	25%	22%	20%

(1) Ai fini dell'elaborazione della tabella relativa al *pay mix* la retribuzione variabile di lungo periodo è calcolata considerando il *fair value* delle azioni effettivamente assegnate nel corso del 2023 misurato quale media dei prezzi ufficiali di quotazione del titolo TIP nel mese precedente la data di effettiva assegnazione.

In particolare, la componente variabile costituisce oltre il 96% del pacchetto retributivo del *top management* ed è corrisposta per circa il 24% in azioni.

La Politica per la Remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione, con riferimento al triennio 2024-2026, che sarà oggetto di deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024 in seconda convocazione, prevede una modifica della definizione degli MBO attribuibili agli amministratori esecutivi con il 20% del montante stesso legato a parametri ESG.

Gli Amministratori esecutivi sopra richiamati sono altresì destinatari dei piani di incentivazione descritti nel Paragrafo 4 che segue.

2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO

Nel corso del 2023 non è stata erogata nessuna indennità di fine carica.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 ha deliberato di stabilire che l’emolumento complessivo annuo di euro 210.000 deliberato dall’Assemblea dei soci in data 28 aprile 2022, 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 recante la Politica per la Remunerazione che sarà oggetto di deliberazione vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024 in seconda convocazione per una durata triennale.

4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE

In data 22 giugno 2023 si è proceduto all’assegnazione di complessive n. 2.000.000 (due milioni) di *Unit* a valere sul Piano di *Performance Share TIP 2023/2025* agli amministratori esecutivi e ai dipendenti come indicato nella tabella allegata alla comunicazione ai sensi dell’articolo 84-*bis*, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicata sul sito *internet* della Società www.tipspa.it nella sezione “Corporate Governance/Piani di incentivazione”. Con tale assegnazione risultano assegnate tutte le 2.000.000 (due milioni) di *Unit* previste dal Piano di *Performance Share TIP 2023/2025*.

In relazione al Piano di *Performance Share TIP 2023/2025* si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF e dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob disponibile sul sito *internet* della Società www.tipspa.it sezione “Corporate Governance/Assemblee/Documenti” e alla comunicazione ai sensi dell’articolo 84-*bis*, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicata sul sito *internet* della Società www.tipspa.it nella sezione “Corporate Governance/Piani di incentivazione”.

5. INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Nel corso dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non vi sono stati casi in cui la Società ha derogato alla politica sulla remunerazione applicabile a tale esercizio sociale¹⁷.

6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (“CLAW BACK”)

Nel corso dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 la Società non ha applicato meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile delle remunerazioni.

¹⁷ Trattasi della politica sulla remunerazione approvata dall’Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021.

7. 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 2019/2020 (4)	Variazione 2020/2021 (5)	Variazione 2021/2022 (6)	Variazione 2022/2023 (7)
Giovanni Tamburi Presidente e Amministratore Delegato (1)	-41%	326%	-41%	10%
Alessandra Gritti Vice Presidente e Amministratore Delegato (1)	-43%	248%	-27%	10%
Claudio Berretti Amministratore Esecutivo e Direttore Generale (2)	-44%	265%	-29%	10%
Altri Amministratori non esecutivi (3)	0%	0%	0%	0%
Collegio Sindacale	0%	0%	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 share”* 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.
 (6) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite *“performance share”* legati ad obiettivi di *“total return”* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e nel periodo 2022-2023 e alla permanenza pluriennale nella carica, ma non comprende componenti riferibili al piano di *“stock option”* esauritosi nell'esercizio precedente.
 (7) La variazione positiva è riconducibile: (i) all'incremento dell'utile ante imposte, su cui è commisurata una quota dei compensi variabili, (ii) al fatto che la remunerazione comprende anche la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite *“performance share”* legati ad obiettivi di *“total return”* del titolo TIP nel periodo 2022-2023 e nel periodo 2023-2025 e (iii) alla permanenza pluriennale nella carica.

Risultati della società

Indicatore (1)	Variazione 2019/20	Variazione 2020/21	Variazione 2021/22	Variazione 2022/23
Ricavi	-37%	44%	-71%	-17%
Utile ante imposte consolidato	-63%	261%	6%	8%

- (1) Dati proforma (presentati nelle relazioni sulla gestione) per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.

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

	Variazione 2019/20 (2)	Variazione 2020/21 (3)	Variazione 2021/22 (4)	Variazione 2022/23 (5)	
Variazione retribuzione media del totale dipendenti (1)	47%	152%	-13%	13%	
	2019	2020	2021	2022	2023
Numero dipendenti medio	15	14	12	14	13

- (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 share*” legato ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e la permanenza in organico pluriennale.
- (3) 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.
- (4) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e nel periodo 2022-2023 e alla permanenza pluriennale in organico, ma non comprende componenti riferibili al piano di *stock option* esauritosi nell'esercizio precedente.
- (5) La variazione positiva è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2022-2023 e nel periodo 2023-2025 e alla permanenza pluriennale in organico.

8. VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'Assemblea tenutasi il 27 aprile 2023 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.

9. 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) ¹⁸	(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					
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	550.000	-	10.841.802 (*)	Auto (anche per uso parzialmente privato), smartphone, tablet, D&O, polizza infortuni e malattia (*)			2.100.763	
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	360.000	-	6.644.383 (*)	Auto (anche per uso parzialmente privato), smartphone, tablet, D&O, polizza infortuni e malattia (*)			1.131.149	
Cesare d'Amico	Vice Presidente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-		D&O				
Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	360.000	-	6.557.778 (*)	Auto (anche per uso parzialmente privato), smartphone, tablet, D&O, polizza infortuni e malattia (*)			1.063.804	

¹⁸ Il “Fair value dei compensi equity” indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell’esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

Nello specifico tale valore corrisponde agli importi indicati alla colonna 12 della Tabella 3A che segue.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(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					
Isabella Ercole	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Sergio Marullo di Condojanni	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Manuela Mezzetti	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Daniela Palestra	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Paul Simon Schapira	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(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	<i>Fair Value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Myriam Amato	Presidente Collegio Sindacale	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	30.000				D&O				
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O				
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O				
Marina Mottura	Sindaco Supplente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O				
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	dal 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												

(*) Il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022 ha deliberato:

- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, 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 a specifici benefit (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, tablet, smartphone, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;

- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, a titolo di emolumento per la carica attribuita, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 360.000 (trecentosessantamila), oltre a specifici benefit (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet, smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, 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 a specifici benefit (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet, smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere inoltre al Presidente 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 alle voci "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 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 alle voci "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 alle voci "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.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 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 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 <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Share TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio											500.000	3.730.250	1.678
Alessandra Gritti		Piano di Performance Share TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio											260.000	2.005.120	873
Claudio Berretti		Piano di Performance Share TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio											240.000	1.792.830	801

¹⁹ Il “*Valore alla data di maturazione*” indica il controvalore delle azioni corrispondenti alle *Unit vested* valorizzate al valore medio dei prezzi ufficiali di quotazione del titolo TIP nel mese precedente la data di effettiva maturazione.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performanc e Share TIP 2022/2023											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			780.000 <i>Unit</i>	2022-2024 50% esercitabile nel 2024, 50% esercitabile nel 2025									1.238.245
Alessandra Gritti		Piano di Performanc e Share TIP 2022/2023											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			420.000 <i>Unit</i>	2022-2024 50% esercitabile nel 2024, 50% esercitabile nel 2025									666.747
Claudio Berretti		Piano di Performanc e Share TIP 2022/2023											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			395.000 <i>Unit</i>	2022-2024 50% esercitabile nel 2024, 50% esercitabile nel 2025									627.060

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Share TIP 2023/2025											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					780.000 <i>Unit</i>	5.043.926	2023-2026 50% esercitabile nel 2026, 50% esercitabile nel 2027	22 giugno 2023	9,201				860.840
Alessandra Grittì		Piano di Performance Share TIP 2023/2025											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					420.000 <i>Unit</i>	2.715.960	2023-2026 50% esercitabile nel 2026, 50% esercitabile nel 2027	22 giugno 2023	9,201				463.529
Claudio Berretti		Piano di Performance Share TIP 2023/2025											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					395.000 <i>Unit</i>	2.554.296	2023-2026 50% esercitabile nel 2026, 50% esercitabile nel 2027	22 giugno 2023	9,201				435.938

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 2022	n. azioni acquistate nel 2023	n. azioni vendute nel 2023	n. azioni attribuite da esercizio opzioni nel 2023	n. azioni detenute al 31 dicembre 2023
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Presidente e AD	14.825.331			500.000	15.325.331
Alessandra Gritti ⁽²⁾	Vice Presidente e AD	2.917.293			260.000	3.177.293
Cesare d'Amico ⁽³⁾	Vice Presidente	21.910.000	1.800.000			23.710.000
Claudio Beretti	Amministratore DG	3.146.221	13.779		240.000	3.400.000
Isabella Ercole	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero ⁽⁴⁾	Amministratore	3.179.635				3.179.635
Sergio Marullo di Condojanni ⁽⁵⁾	Amministratore	19.537.137				19.537.137
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Daniela Palestra	Amministratore	0				0
Paul Simon Schapira	Amministratore	25.000				25.000

(1) Giovanni Tamburi detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP in parte direttamente ed in parte indirettamente tramite Lippiuno S.r.l., società della quale detiene una quota dell'87,26% del capitale. Inoltre Giovanni Tamburi è coniugato con l'amministratore Alessandra Gritti che a sua volta detiene azioni di TIP nel numero indicato nella tabella.
(2) Alessandra Gritti è coniugata con l'amministratore Giovanni Tamburi che a sua volta detiene, direttamente e tramite società controllata, azioni di TIP nel numero indicato nella tabella.
(3) Cesare d'Amico detiene complessivamente n. 23.530.000 azioni di TIP in parte direttamente, in parte tramite d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (società della quale detiene direttamente ed indirettamente una quota del 50% del capitale) e tramite la società F.i.Pa. Finanziaria di Partecipazioni S.p.A. (società della quale detiene direttamente una quota del 54% del capitale). Ulteriori n. 180.000 azioni di TIP sono detenute dal coniuge dell'amministratore Cesare d'Amico.
(4) Giuseppe Ferrero detiene direttamente n. 3.010.848 azioni di TIP. Ulteriori n. 168.787 azioni di TIP sono detenute dal coniuge dell'amministratore Giuseppe Ferrero.
(5) Sergio Marullo di Condojanni non detiene, né direttamente né indirettamente, azioni di TIP. Le n. 19.537.137 azioni di TIP indicate nella tabella sono detenute da una società controllata dal coniuge dell'amministratore.

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE					
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2022	n. azioni acquistate nel 2023	n. azioni vendute nel 2023	n. azioni detenute al 31 dicembre 2023
Myriam Amato	Presidente	0			0
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	0			0
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	0			0
Marina Mottura	Sindaco Supplente	0			0
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	0			0