



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

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

EMITTENTE: TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.p.A.
SITO WEB: WWW.TIPSPA.IT
ESERCIZIO A CUI SI RIFERISCE LA RELAZIONE: 2019
DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE: 11 MARZO 2020

INDICE

PREMESSE	4
SEZIONE I	7
1. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE E GLI ORGANI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA	7
1.1. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA.....	9
1.2. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	9
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	10
3. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	11
3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	11
3.2. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	14
3.3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	15
3.4. BENEFICI NON MONETARI	15
3.5.1 CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELLA ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	16
3.5.2 TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) E SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E MECCANISMO DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE.....	17
3.5.3 INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	18
4. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	19
5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	21
6. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI DEROGABILI IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI E LE RELATIVE CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA	21
7. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO	21
SEZIONE II	23
1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI	23
2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO	24
3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	25
4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE	25
4.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE TIP 2014/2021	25

5. INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE 29

6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO 29

7. ILLUSTRAZIONE DI COME SI È TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI NEL PRECEDENTE ESERCIZIO SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE 29

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 30

TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 34

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 36

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 37

TABELLA 4B: WARRANT - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL'ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB 39

PREMESSE

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

La Società ha adottato i principi e i criteri applicativi in materia di remunerazione degli amministratori previsti dall’articolo 6 del Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel marzo 2006, come successivamente modificato ed aggiornato nei mesi di marzo 2010, dicembre 2011, luglio 2014, luglio 2015 e luglio 2018 (il “Codice di Autodisciplina”). Per completezza si segnala che il nuovo codice di autodisciplina (approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* in data 31 gennaio 2020) troverà applicazione a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

I contenuti di cui alla presente Relazione sono stati approvati dal Comitato per la Remunerazione (il “Comitato per la Remunerazione”) della Società in data 11 marzo 2020 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 marzo 2020.

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

Sono amministratori esecutivi:

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

Sono amministratori non esecutivi:

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

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

Il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2018 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2020. La composizione è la seguente:

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

La Sezione I della Relazione sarà oggetto di deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2020 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2020 in seconda convocazione mentre la Sezione II sarà oggetto di deliberazione consultiva non vincolante da parte della stessa Assemblea dei Soci.

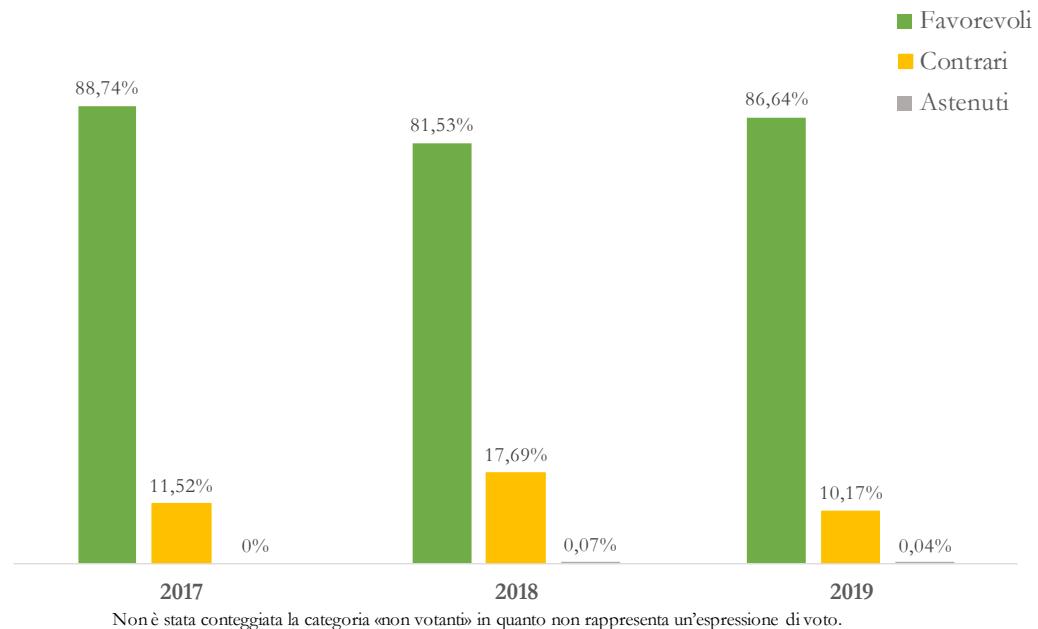
A tal fine, in base all'art.84 – *quater*, del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet www.tipsa.it, sezione “Governance /assemblea degli azionisti” e “Governance/Remunerazione, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato 1 Info.

L'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2019, secondo quanto stabilito dalla normativa a tal data vigente, ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione sottoposta all'Assemblea dei Soci previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019 (la “Relazione sulla Remunerazione 2019”).

La percentuale dei voti favorevoli all'approvazione della Relazione sulla Remunerazione 2019 è risultata pari all'86,65% dei votanti.

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

EVOLUZIONE VOTO COMPLESSIVO



Non è stata conteggiata la categoria «non votanti» in quanto non rappresenta un'espressione di voto.

SEZIONE I

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

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

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

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

La Politica per la Remunerazione della Società ha durata annuale.

ASSEMBLEA DEI SOCI

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

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2364, comma 1 e 2398 cod. civ., con la precisazione che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche e/o del comitato esecutivo è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale e in difetto di delibera dell'Assemblea dei Soci che stabilisca il compenso spettante a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione anche per quanto concerne il compenso per incarichi speciali, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dall'art. 25 dello statuto della Società;
- (ii) determina, fermo in ogni caso quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., il compenso di ciascun membro dell'organo di controllo ai sensi dell'art. 2364, comma 1, del cod. civ.; PER TIP è il CDA che approva gli emolumenti. L'assemblea determina solo l'importo complessivo per i non esecutivi
- (iii) esprime un proprio parere vincolante sulla Sezione I e consultivo, non vincolante, sulla Sezione II della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- (v) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

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

AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

COLLEGIO SINDACALE

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

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

SOCIETÀ DI REVISIONE

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

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

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.

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

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

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

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

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

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

1.2. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

- h) far sì che, attraverso i criteri utilizzati per il calcolo del compenso variabile, siano applicati limiti massimi alle componenti variabili della remunerazione;
- i) far sì che il compenso per i membri del Collegio Sindacale sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci sia idoneo a incentivare l'accettazione dell'incarico da parte di individui di elevata competenza, e far sì che tale remunerazione sia commisurata, come previsto dal 8.C.3 del Codice di Autodisciplina (nella versione attualmente vigente) all'impegno agli stessi richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

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

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

La Politica per la Remunerazione della Società non è variata rispetto all'esercizio finanziario precedente ed è costante e coerente da molti anni.

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

3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

Tale operazione di integrazione, come peraltro ormai dimostrato da anni, ha comportato notevoli benefici per la Società in considerazione del fatto che la considerevole entità dei proventi generati dell'attività di *advisory* è divenuta una componente, essenziale, rilevante e relativamente stabile nel tempo, dei profitti generati dalla Società consentendo anche talvolta di "mediare", anno per anno, i risultati rispetto alla volatilità tipica del settore degli investimenti in partecipazioni. Dall'incorporazione in TIP, infatti, l'attività di *advisory* ha costantemente consentito di più che coprire la totalità dei costi fissi dell'intera TIP, inclusi pertanto quelli direttamente o indirettamente connessi all'attività di investimento. A fronte di tali benefici per la Società gli ex azionisti di Tamburi & Associati S.p.A. – compresi gli attuali amministratori delegati della Società – hanno dovuto però rinunciare ai profitti derivanti dagli utili di tale società.

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

- (i) stabilire un compenso fisso, per gli amministratori esecutivi, di entità notevolmente inferiore rispetto ai valori di mercato, ma comunque in grado di assicurare un sufficiente livello di retribuzione nel caso di esercizi poco profittevoli, il tutto unito ad un adeguato livello di benefit;
- (ii) stabilire per gli stessi amministratori esecutivi un compenso variabile con una formula fissa - e prestabilita - legata agli indicatori di *performance* presi a riferimento, tale da consentire agli amministratori esecutivi stessi di partecipare attivamente – ma in maniera equilibrata e pertanto evitando gli eccessi tipici, ad esempio, delle attività di *private equity* - alle *performance* economiche della Società. Il Consiglio di Amministrazione prevede che la componente variabile sia stabilita in applicazione della medesima formula fissa e prestabilita per un periodo pluriennale;
- (iii) attribuire agli amministratori esecutivi una componente variabile di medio-lungo periodo legata a piani di incentivazione basati su azioni.
Una porzione rilevante della remunerazione annuale è infatti differita nel tempo rispetto al momento della maturazione, poiché i compensi spettanti agli amministratori esecutivi sono integrati dal riconoscimento di piani di incentivazione, basati sulle azioni della Società finalizzati ad incentivare la creazione di valore per gli azionisti con un orizzonte di medio-lungo periodo, in quanto strettamente legati all'andamento del prezzo del titolo TIP in borsa.
- (iv) I piani di remunerazione adottati dalla Società a favore degli amministratori esecutivi sono adottati ai sensi e con le caratteristiche del successivo paragrafo 5.

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

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

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

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

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

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

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

Gli indicatori di *performance* cui è collegata la corresponsione della componente variabile del compenso sono individuati con cadenza triennale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il limite massimo della componente variabile annuale è insito nella formula percentuale determinata dal Consiglio di Amministrazione.

- Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;¹
- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.¹

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

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

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

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

In relazione alla possibilità che al Direttore Generale siano attribuiti anche ruoli esecutivi all'interno del Consiglio di Amministrazione, allo stesso possono inoltre spettare compensi aggiuntivi anche variabili, sulla base di indicatori di *performance* determinati ed anche mediante piani di incentivazione basati su azioni legati all'andamento del valore del titolo TIP adottati ai sensi del successivo paragrafo 5. In tali casi le componenti della remunerazione diverse dalla componente fissa sono determinate secondo i criteri indicati al precedente paragrafo 3.1.

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

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

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

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

3.3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

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

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

3.4. BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

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

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

3.5 PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

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

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

- a) incentivo alla creazione di valore con un orizzonte temporale di medio-lungo periodo;
- b) sviluppo dell'approccio imprenditoriale del *management*;

- c) maggiore coinvolgimento degli amministratori esecutivi, dei dirigenti, dei collaboratori e dei dipendenti in genere nell'andamento della Società e *focus* dell'attività verso fattori di successo strategico a lungo termine;
- d) rafforzamento della fidelizzazione degli amministratori esecutivi, dei dirigenti, dei collaboratori e dei dipendenti in genere;
- e) incremento del clima di fiducia nella crescita del valore della Società.

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

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

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

3.5.1 CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELLA ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

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

In base al Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 l'assegnazione di azioni a dipendenti e ad amministratori esecutivi della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore (i “Beneficiari Piano Performance Shares 2019/2021”) – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le

Nomine e la Remunerazione - avviene al raggiungimento di un Total Return³ non inferiore al Total Return per gli azionisti della Società almeno pari a 5% composto annuo (l’”Obiettivo di Performance”).

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

3.5.2 TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) E SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E MECCANISMO DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE

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

Per completezza si segnala che il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 prevede un meccanismo di *claw-back* nel caso in cui il Total Return sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati per fatto riconducibile al beneficiario (come meglio identificati all’articolo 13 del regolamento del piano). La Società potrà esercitare il diritto di *claw-back* imponendo al beneficiario la restituzione in tutto o in parte delle azioni TIP al medesimo trasferite oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di Comunicazione del Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance⁴ delle azioni TIP, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario. Si rileva altresì che, ai sensi del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021, la Società ha il diritto

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

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

di esercitare il claw-back, nei termini appena indicati salvo per il fatto che la data alla quale valutare il valore delle azioni sarà quella del trasferimento delle azioni medesime e non quella di Comunicazione del Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance, anche qualora entro il 12° mese successivo alla data di scadenza del piano (i.e. 31 dicembre 2023): (i) il beneficiario-dipendente sia stato licenziato per giusta causa ovvero (ii) la Società accerti, in relazione al beneficiario-dipendente rispetto al quale il rapporto sia cessato successivamente alla data in cui è avvenuta la Comunicazione del Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance, la sussistenza di circostanze che, se note, avrebbero legittimato la cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa prima della data in cui è avvenuta la Comunicazione di Raggiungimento dell’Obiettivo di Performance.

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

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

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

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

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

Nell’ipotesi di Regolamento in Denaro⁵ una quota, pari al 40% per gli amministratori - beneficiari e del 30% per i dipendenti - beneficiari, dell’importo – netto imposte – eventualmente ricevuto per effetto del Regolamento in Denaro a seguito dell’esercizio delle opzioni dovrà essere reinvestito dal Beneficiario in azioni della Società secondo quanto previsto all’articolo 13 del regolamento di Piano di Incentivazione TIP 2014/2021. Le azioni

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

della Società rivenienti da tale reinvestimento dovranno essere mantenute e non potranno essere vendute per i periodi previsti nei precedenti punti (i) e (ii).

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

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

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

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

4. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI IN CASO DI DMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

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

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

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

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

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

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

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

- a) adeguate informazioni sull'indennità e/o altri benefici, incluso il relativo ammontare, la tempistica di erogazione - distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente - ed eventuali clausole di restituzione, con particolare riferimento a:
 - indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, specificando la fattispecie che ne giustifica la maturazione (ad esempio per scadenza dalla carica, revoca dalla medesima o accordo transattivo);
 - mantenimento dei diritti connessi ad eventuali piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari;
 - benefici (monetari o non monetari) successivi alla cessazione dalla carica;
 - impegni di non concorrenza, descrivendone i principali contenuti;
 - ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;
- b) informazioni circa la conformità o meno dell'indennità e/o degli altri benefici alle indicazioni contenute nella Politica per la Remunerazione, nel caso di difformità anche parziale rispetto alle indicazioni della politica medesima, informazioni sulle procedure deliberative seguite in applicazione della disciplina emanata dalla Consob in materia di operazioni con parti correlate;
- c) indicazioni circa l'applicazione, o meno, di eventuali meccanismi che pongono vincoli o correttivi alla corresponsione dell'indennità nel caso in cui la cessazione del rapporto

sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati; informazione circa il fatto che la sostituzione dell'amministratore esecutivo cessato è regolata da un piano per la successione eventualmente adottato dalla società e, in ogni caso, indicazioni in merito alle procedure che sono state o saranno seguite nella sostituzione dell'amministratore o del direttore.

5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

Tale compenso annuo dell'organo di controllo è determinato, come previsto dall'art. 8.C.3 del Codice di Autodisciplina (nella versione attualmente vigente), in base all'impegno agli stessi richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

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

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

6. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI DEROGABILI IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI E LE RELATIVE CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

La Politica per la Remunerazione adottata nella presente Relazione si pone in sostanziale continuità con il passato e la stessa ha dimostrato (e continua a dimostrare) la sua virtuosità anche alla luce delle positive *performances* conseguite dalla Società nel corso degli anni e dal fatto che non si è riscontrata la necessità, in epoca recente, di apportare sostanziali variazioni e/o deroghe alla stessa. In considerazione, inoltre, del fatto che i membri del Consiglio di Amministrazione sono stati eletti recentemente e che i membri esecutivi dello stesso sono stati a loro volta individuati in epoca recente, le remunerazioni e le modalità di corresponsione delle stesse all'organo gestorio appaiono certamente attuali.

Pertanto, considerando quanto precede, non si ritiene necessario approntare meccanismi di deroga alla Politica per la Remunerazione.

7. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

La Politica per la Remunerazione adottata dalla Società, in particolare per quanto riguarda le componenti variabili, consente un allineamento degli interessi dei soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel gruppo con gli interessi a lungo termine e la politica di gestione del rischio della Società. Come già anticipato, infatti: (i) il compenso variabile

degli amministratori esecutivi è calcolato con una formula fissa - e prestabilita - legata agli indicatori di *performance* della Società; (ii) l'assegnazione di opzioni ai sensi del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021 avviene a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione in favore di soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti in, o per, il gruppo e per i quali si giustifichi un'azione che rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore; (iii) l'assegnazione di azioni ai sensi del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 avviene al raggiungimento di un determinato obiettivo di performance.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

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

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

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

2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO

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

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

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

amministratore, le opzioni non esercitate decadono ad ogni effetto, con conseguente perdita della qualità di beneficiario.

Gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito del Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 sono i seguenti: in caso di cessazione del rapporto di amministrazione per cause diverse da (a) revoca senza giusta causa o (b) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (c) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il mandato di amministratore, il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni le *unit* attribuite.

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

Non vi sono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE

4.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE TIP 2014/2021

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

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

- (i) l'attribuzione gratuita di massime n. 7.000.000 (settemilioni) di opzioni (ciascuna una “Opzione” e collettivamente le “Opzioni”) a dipendenti e amministratori esecutivi, individuati - a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione - tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni strategicamente rilevanti in, o per, il gruppo e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore (i “Beneficiari”);
- (ii) che tutte le massime n. 7.000.000 (settemilioni) Opzioni sono assegnabili anche in tranches, gratuite e non trasferibili *inter vivos*, e sono ciascuna attributiva del diritto per i Beneficiari di: (A) acquistare azioni proprie della Società (già in portafoglio alla data

- del regolamento o successivamente acquistate); ovvero (B) ricevere l'eventuale capital gain, il tutto nei termini ed alle condizioni previsti dal relativo regolamento;
- (iii) la facoltà di esercitare le Opzioni divenute esercitabili nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2017 (o la diversa data stabilita dal Consiglio di Amministrazione) e il 31 dicembre 2021 (o il diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione);
 - (iv) i seguenti limiti alla disposizione delle azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni:
 - (A) gli Amministratori - Beneficiari saranno tenuti a mantenere e a non vendere, sino al termine del mandato in corso al momento dell'acquisto delle azioni, una quota non inferiore al 40% (quaranta per cento) delle azioni acquistate, attraverso l'esercizio delle Opzioni, nel corso di tale mandato;
 - (B) i Dipendenti - Beneficiari saranno tenuti a mantenere e a non vendere, per un periodo di 3 (tre) anni dalla data di esercizio delle Opzioni, una quota non inferiore al 30% (trenta per cento) delle azioni acquistate attraverso l'esercizio delle Opzioni;
 - (C) nell'ipotesi di “regolamento in denaro” una quota, pari al 40% per gli Amministratori - Beneficiari e del 30% per i Dipendenti - Beneficiari, dell'importo – netto imposte – eventualmente ricevuto per effetto del regolamento in denaro a seguito dell'esercizio delle Opzioni esercitate dovrà essere reinvestito dal Beneficiario in azioni della Società secondo quanto previsto dal regolamento. Le azioni della Società rivenienti da tale reinvestimento dovranno essere mantenute e non potranno essere vendute per i periodi previsti nei precedenti punti (A) e (B).

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

4.2 PIANO DI PERFORMANCE SHARES TIP 2019/2021

Come indicato alla Sezione I, paragrafo 3.5, in data 30 aprile 2019, l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, ha approvato il “Piano di Performance Shares TIP 2019/2021”.

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

- (i) l'attribuzione gratuita di massime n. 2.500.000 Unit (ciascuna una “Unit” e collettivamente le “Unit”) ad amministratori esecutivi e dipendenti, individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, che svolgano ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore (i “Beneficiari”);
- (ii) tutte le massime n. 2.500.000 (duemilionicinquecentomila) Unit sono assegnabili anche in *tranche*, gratuitamente e non sono trasferibili *inter vivos*. Ciascuna Unit attribuisce il

diritto per i Beneficiari all'assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie TIP (già in portafoglio alla data del presente Regolamento o successivamente acquistate o di nuova emissione) al raggiungimento degli obiettivi di *performance* secondo i termini, le condizioni e le modalità del Regolamento. In alternativa al trasferimento delle azioni assegnabili sul conto titoli del Beneficiario, il Beneficiario potrà richiedere alla società, per tutte o parte delle azioni richieste, che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al Beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni, al netto delle relative ritenute di legge, e fermi restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato, mediante bonifico bancario sul conto corrente al medesimo intestato, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile e dal codice di Internal Dealing di volta in volta applicabile;

- (iii) il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021 si sviluppa su un orizzonte temporale di 3 anni (esercizi dal 2019 al 2021) e prevede la facoltà di richiedere l'assegnazione delle azioni:
 - a) dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022 sino ad un numero massimo di azioni pari al 50% (cinquanta per cento) del numero totale di azioni assegnabili al medesimo;
 - b) dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 sino al numero totale delle azioni assegnabili per le quali tale Beneficiario non abbia richiesto l'assegnazione nel corso dell'esercizio 2022 ai sensi del precedente punto (a);
- (iv) le azioni richieste saranno soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità; in particolare i Beneficiari avranno l'obbligo di detenere un numero di azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle azioni oggetto di consegna:
 - (a) per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, per 3 (tre) anni dalla data di consegna delle azioni; e
 - (b) per quanto riguarda i dipendenti, per un periodo di 2 (due) anni dalla data di consegna delle azioni.

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

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

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 2015/16 (4)	Variazione 2016/17	Variazione 2017/18	Variazione 2018/19
Giovanni Tamburi Presidente e Amministratore Delegato (1)	314%	-38%	22%	7%
Alessandra Gritti Vice Presidente e Amministratore Delegato (1)	298%	-35%	22%	9%
Claudio Berretti Amministratore Esecutivo e Direttore Generale (2)	313%	-35%	22%	8%
Altri Amministratori non esecutivi (3)	0%	0%	0%	200%
Collegio Sindacale	0%	0%	0%	14%

- (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 è influenzata dall'allocazione di *stock option* il cui onere è stato imputato contabilmente integralmente nell'esercizio di allocazione.

Risultati della società

Indicatore (1)	Variazione 2015/16	Variazione 2016/17	Variazione 2017/18	Variazione 2018/19
Ricavi consolidati	207%	-41%	53%	-37%
Utile ante imposte consolidato	221%	-17%	21%	14%

- (1) Dati tratti dal bilancio consolidato TIP per gli anni 2015, 2016 e 2017 e dati proforma (presentati nelle relazioni sulla gestione) per gli esercizi 2018 e 2019.

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

Retribuzione media (1)	Variazione 2015/16	Variazione 2016/17 (3)	Variazione 2017/18	Variazione 2018/19	
Totale dipendenti (2)	11%	-17%	27%	6%	
	2015	2016	2017	2018	2019
Numero dipendenti	15	16	16	13	15

- (1) Include la retribuzione annua linda 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.

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

L'Assemblea tenutasi il 30 aprile 2019 aveva espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente relazione.

6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Con delibera in data 20 aprile 2018 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.

7. ILLUSTRAZIONE DI COME SI È TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI NEL PRECEDENTE ESERCIZIO SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE

Nell'ambito dell'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2019 non è stata sottoposta all'approvazione dell'Assemblea la seconda sezione della Relazione in quanto la normativa a quel tempo vigente non imponeva un obbligo in tal senso.

SECONDA PARTE

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili				
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE											
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	550.000	-	7.638.384 (1)		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)		85.082,54	
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	360.000	-	4.678.790 (1)		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)		44.242,92	
Cesare d'Amico	Vice Presidente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			

Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	360.000	-	4.631.110 (1)		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, poliza infortuni e malattia (2)			40.839,62	
Alberto Capponi	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale				
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale				
Manuela Mezzetti	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale				
Daniela Palestra	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale				
Paul Simon Schapira	Consigliere	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale				

COLLEGIO SINDACALE								
Myriam Amato	Presidente Collegio Sindacale	dal 20/4/2018	Approv. Bilancio 31-12-20	30.000			D&O	
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	dal 20/4/2018	Approv. Bilancio 31-12-20	20.000			D&O	
Alessandra Tronconi	Sindaco Effettivo	dal 20/4/2018	Approv. Bilancio 31-12-20	20.000			D&O	
Andrea Mariani	Sindaco Supplente	dal 20/4/2018	Approv. Bilancio 31-12-20				D&O	
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	dal 20/4/2018	Approv. Bilancio 31-12-20				D&O	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale								

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

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

				Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal – al)	Numer o opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Fair value alla data di assegna-zione	Data di assegna-zione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottosta i-ti alla data di esercizi o	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	A	970.000	(*)	Dal 30/9/2016 al 31/12/2021						970.000	(*)	(**)		0			
			500.000	(*)	Dal 30/12/2016 al 31/12/2021						500.000	(*)	(**)		0			
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	A	490.000	(*)	Dal 30/9/2016 al 31/12/2021						490.000	(*)	(**)		0			
			250.000	(*)	Dal 30/12/2016 al 31/12/2021						250.000	(*)	(**)		0			

Claudio Berretti	Direttore Generale e Dirigente	A	490.000	(*)	Dal 30/9/2016 al 31/12/2021						370.000 120.000	(*) (*)	(**) (***)		0	
			250.000	(*)	Dal 30/12/2016 al 31/12/2021						250.000	(*)	(***)		0	
Totale			2.950.000								2.950.000				0	

- (*) **“Prezzo di Esercizio”**: di tempo in tempo, gli originari euro 2,20 sono stati rettificati sottraendo i dividendi per azione distribuiti dalla data di approvazione del piano e nel 2019 tale valore è risultato pari ad euro 1,856.
- (**) **“Valore di Mercato”**: di tempo in tempo, il valore di mercato di ciascuna Azione, corrispondente alla media aritmetica semplice del prezzo ufficiale delle Azioni determinato da Borsa Italiana S.p.A. ai sensi del Regolamento di Borsa, nei giorni di effettiva quotazione del titolo compresi tra il 1° ed il 30° (entrambi inclusi) giorno precedente la data di esercizio di ciascuna Opzione è risultato pari ad euro 6,253.
- (***) **“Valore di Mercato”**: di tempo in tempo, il valore di mercato di ciascuna Azione, corrispondente alla media aritmetica semplice del prezzo ufficiale delle Azioni determinato da Borsa Italiana S.p.A. ai sensi del Regolamento di Borsa, nei giorni di effettiva quotazione del titolo compresi tra il 1° ed il 30° (entrambi inclusi) giorno precedente la data di esercizio di ciascuna Opzione è risultato pari ad euro 5,860.

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso del l'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					1.000.000	3,76	2019-2021	9 dicembre 2019	6,93				85.082,54
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					520.000	3,76	2019-2021	9 dicembre 2019	6,93				44.242,92
Claudio Berretti	Direttore Generale e Dirigente	Piano di Performance Shares TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					480.000	3,76	2019-2021	9 dicembre 2019	6,93				40.839,62

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 Consiglio di Amministrazione						
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2018	n. azioni acquistate nel 2019	n. azioni attribuite da esercizio opzioni nel 2019	n. azioni attribuite da esercizio warrant TIP nel 2019	n. azioni vendute nel 2019
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Presid. e AD	12.327.151			692.650	13.019.801
Alessandra Gritti	VP e AD	2.032.293			200.000	2.232.293
Cesare d'Amico ⁽²⁾	Vice Presidente	18.315.000	135.000		200.000	18.650.000
Claudio Berretti	Amm. e DG	1.758.580	101.420	370.000		2.230.000
Alberto Capponi	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero ⁽³⁾	Amministratore	3.179.635				3.179.635
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Daniela Palestra	Amministratore	0				0
Paul Simon Shapira	Amministratore	0				0

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

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

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

Membri Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2018	n. azioni acquistate nel 2019	n. azioni attribuite da esercizio warrant TIP nel 2019	n. azioni vendute nel 2019	n. azioni detenute al 31 dicembre 2019
Myriam Amato	Presidente	0				0
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	0				0
Alessandra Tronconi	Sindaco Effettivo	0				0
Andrea Mariani	Sindaco Supplente	0				0
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	0				0

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

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

Membri Consiglio di Amministrazione							
Nome e Cognome	Carica	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2018	n. warrant assegnati nel 2019	n. warrant acquistati nel 2019	n. warrant venduti nel 2019	n. warrant esercitati nel 2019	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2019
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Presid. e AD	1.118.180		30.000		692.650	455.523
Alessandra Gritti	VP e AD	358.485				200.000	158.485
Cesare d'Amico ⁽²⁾	Vice Presidente	2.040.000		345.000		200.000	2.185.000
Claudio Berretti	Amm. e DG	0					0
Alberto Capponi	Amministratore	0					0
Giuseppe Ferrero ⁽⁴⁾	Amministratore	0					0
Manuela Mezzetti	Amministratore	0					0
Daniela Palestra	Amministratore	0					0
Paul Simon Shapira	Amministratore	0					0

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

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

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

Membri Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2018	n. warrant assegnati nel 2019	n. warrant acquistati nel 2019	n. warrant venduti nel 2019	n. warrant esercitati nel 2019	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2019
Myriam Amato	Presidente	0					0
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	0					0
Alessandra Tronconi	Sindaco Effettivo	0					0
Andrea Mariani	Sindaco Supplente	0					0
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	0					0