



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

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

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

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

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

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

PREMESSE

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

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

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

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

Sono amministratori esecutivi:

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

Sono amministratori non esecutivi:

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

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

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

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

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

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

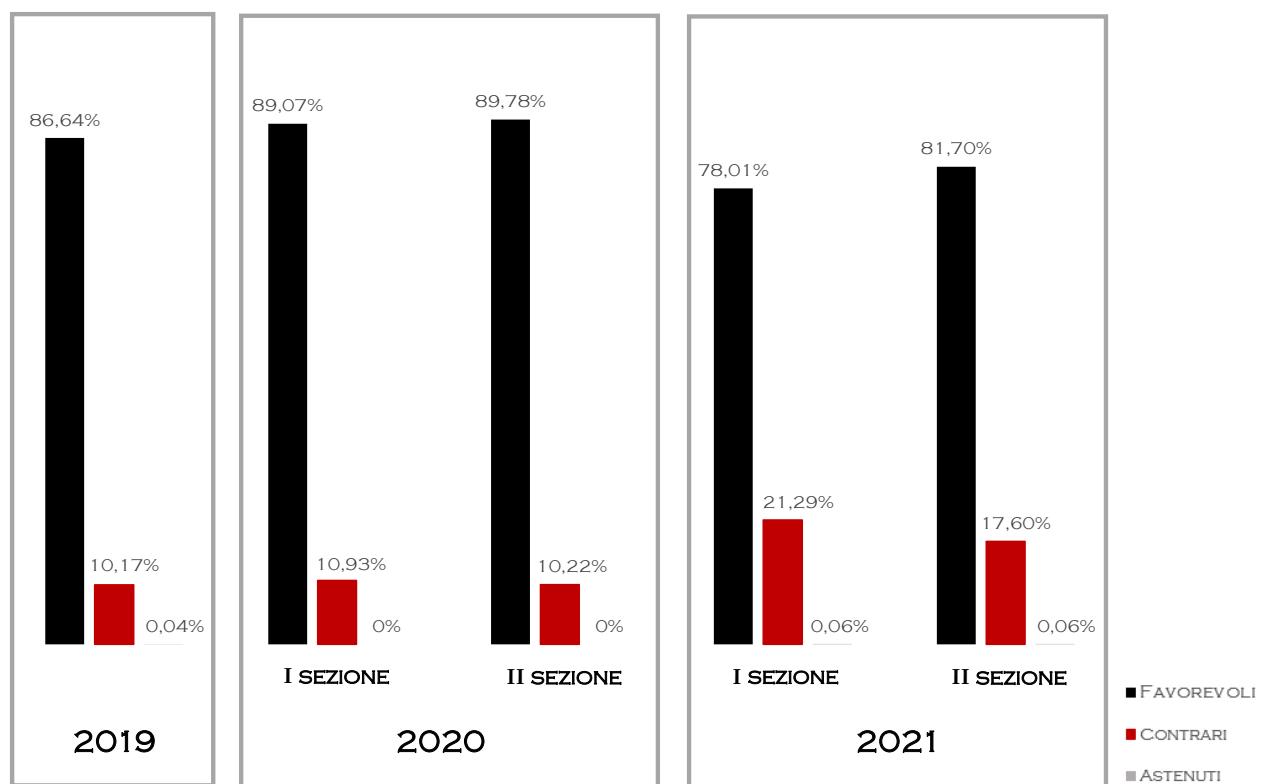
A tal fine, in base all'art. 84 – *quater*, del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet www.tipsa.it, sezione “Governance / assemblea degli azionisti” e “Governance/Remunerazione, nonché presso il meccanismo di stoccaggio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

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

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

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

EVOLUZIONE VOTO COMPLESSIVO



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

SEZIONE I
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

ASSEMBLEA DEI SOCI

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

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

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

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

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

AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

COLLEGIO SINDACALE

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

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

SOCIETÀ DI REVISIONE

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

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

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.

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

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

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

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

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

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

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

Al 31 dicembre 2021 TIP conta 12 dipendenti così suddivisi:

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

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

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

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

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

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

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

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

1. attrarre, trattenere e motivare figure dotate delle qualità professionali richieste per gestire, nel caso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ovvero di controllare, nel caso dei membri del Collegio Sindacale, la Società;
2. allineare gli interessi del top management a quello degli azionisti, contribuendo alla strategia aziendale, al perseguitamento 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 perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti, in un orizzonte di medio – lungo periodo, tenendo comunque conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

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

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

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

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

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

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

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

3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

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

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

3.4. BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

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

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

3.5 PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano di Incentivazione TIP 2014/2021 non prevede un *vesting period*: le opzioni di acquisto di azioni TIP sono 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO

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

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

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

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE

4.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE TIP 2014/2021

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

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

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

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

In relazione al Piano di incentivazione TIP 2014-2021 si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob disponibile sul sito internet della società www.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”, che vedrà tra 30 giorni esaurirsi il periodo di *vesting* e sarà esercitabile nel 2022/2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compensi corrisposti ai membri degli organi di amministrazione e controllo

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

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

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

Risultati della società

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

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

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

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

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

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

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

6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

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

SECONDA PARTE

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

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

Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	360.000	-	5.964.223,82 (1)		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)		5.297.745,19	
Alberto Capponi	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			
Manuela Mezzetti	Consigliere indipendente	dal 30/4/2019	Approv. Bilancio 31-12-21	30.000	-			D&O e RC professionale			
Daniela 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 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	30.000				D&O			
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O			
Alessandra Tronconi	Sindaco Effettivo	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O			
Marzia Nicelli	Sindaco Supplente	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O			
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											

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

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

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

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

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

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

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

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

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

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

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

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

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

NON APPLICABILE



REPORT ON THE REMUNERATION POLICY AND REMUNERATION PAID

**IN ACCORDANCE WITH ARTICLE 123-TER OF THE CFA AND ARTICLE 84-QUATER OF THE
CONSOB ISSUERS' REGULATION**

(TRANSLATION FROM THE ITALIAN ORIGINAL WHICH REMAINS THE DEFINITIVE VERSION)

ISSUER: TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.
WEBSITE: WWW.TIPSPA.IT

DATE OF APPROVAL OF THE REPORT BY THE BOARD OF DIRECTORS: MARCH 15, 2022

INTRODUCTION	4
SECTION I.....	7
1. BODIES INVOLVED IN PREPARING AND APPROVING THE REMUNERATION POLICY AND THOSE RESPONSIBLE FOR THE CORRECT IMPLEMENTATION OF THE POLICY	7
1.1. INVOLVEMENT OF A REMUNERATION COMMITTEE OR ANOTHER COMMITTEE ON THE ISSUE OF REMUNERATION	9
1.2. HOW THE COMPANY HAS TAKEN INTO ACCOUNT THE COMPENSATION AND WORKING CONDITIONS OF ITS EMPLOYEES IN DETERMINING ITS REMUNERATION POLICY.....	9
1.3. DETAILS OF INDEPENDENT EXPERTS INVOLVED IN THE PREPARATION OF THE REMUNERATION POLICY	10
2. PURPOSES AND PRINCIPLES OF THE REMUNERATION POLICY	10
3. DESCRIPTION OF THE FIXED AND VARIABLE REMUNERATION COMPONENT POLICIES.....	12
3.1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS	12
3.2. REMUNERATION OF THE GENERAL MANAGER AND OF THE EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY.....	15
3.3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS.....	16
3.4. NON-MONETARY BENEFITS	16
3.5. SHARE-BASED REMUNERATION PLANS.....	17
3.5.1. CRITERIA USED TO ASSESS THE ACHIEVEMENT OF THE PERFORMANCE OBJECTIVES UNDERLYING THE ALLOCATION OF SHARES, OPTIONS, OTHER FINANCIAL INSTRUMENTS OR OTHER VARIABLE COMPONENTS OF REMUNERATION, SPECIFYING THE EXTENT OF THE VARIABLE COMPONENT TO BE PAID ACCORDING TO THE LEVEL OF ACHIEVEMENT OF THE OBJECTIVES.....	18
3.5.2. VESTING PERIODS AND DEFERRED PAYMENT SYSTEMS AND MECHANISMS FOR EX-POST CORRECTION OF THE VARIABLE COMPONENT (MALUS OR CLAWBACK OF VARIABLE REMUNERATION) ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	19
3.5.3. DISCLOSURES ON CLAUSES FOR THE MAINTENANCE IN PORTFOLIO OF FINANCIAL INSTRUMENTS AFTER THEIR ACQUISITION.....	20
4. POLICY REGARDING TERMINATION OF OFFICE OR TERMINATION OF EMPLOYMENT	21
5. REMUNERATION OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS.....	23
6. EXCEPTIONS FROM THE REMUNERATION POLICY IN THE PRESENCE OF EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES, AND SUBJECT TO THE PROVISIONS OF REGULATION NO. 17221 OF MARCH 12, 2010, ANY FURTHER PROCEDURAL CONDITIONS UNDER WHICH DEPARTURES MAY BE APPLIED.	24
7. INFORMATION HIGHLIGHTING THE CONTRIBUTION OF THE REMUNERATION POLICY, AND IN PARTICULAR THE POLICY ON VARIABLE REMUNERATION COMPONENTS, THE COMPANY'S STRATEGY, THE PURSUIT OF LONG-TERM INTERESTS AND THE SUSTAINABILITY OF THE COMPANY.....	25
SECTION II	26
FIRST PART.....	26
1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS	26
2. INDEMNITY FOR THE EARLY RESOLUTION OF EMPLOYMENT	28
3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS	29

THE REMUNERATION OF THE NON-EXECUTIVE DIRECTORS IS IN ACCORDANCE WITH THE PROVISIONS OF SECTION I OF THE REPORT AND THE REMUNERATION POLICY APPROVED FOR THE YEAR BY THE SHAREHOLDERS' MEETING ON APRIL 29, 2021..... 29

4. THE INCENTIVE PLANS..... 29

4.1 TIP 2014/2021 INCENTIVE PLAN 29

4.2 TIP 2019/2021 PERFORMANCE SHARES PLAN..... 31

5. DISCLOSURE ON ANY DEPARTURES FROM THE REMUNERATION POLICY APPLIED IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES 32

6. APPLICATION OF EX-POST ADJUSTMENT MECHANISMS FOR THE VARIABLE COMPONENT (MALUS OR CLAWBACK OF VARIABLE REMUNERATION) 32

5. INFORMATION RELATING TO THE METHODS WITH WHICH THE COMPANY HAS TAKEN ACCOUNT OF THE SHAREHOLDERS' MEETING VOTE ON SECTION II OF THE REMUNERATION REPORT OF THE PREVIOUS YEAR 33

6. REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE CONTROL BODY 33

SECOND PART..... 35

TABLE 1: REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY 35

TABLE 2: STOCK OPTIONS GRANTED TO THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY 39

TABLE 3A: FINANCIAL INSTRUMENT-BASED INCENTIVE PLANS, OTHER THAN STOCK OPTIONS, IN FAVOUR OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY 40

TABLE 4A: SHARES - SHAREHOLDINGS OF THE BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF STATUTORY AUDITORS AND GENERAL MANAGERS (WARRANTS) PREPARED ACCORDING TO ANNEX 3A, SCHEDULE 7-TER, OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATION..... 41

TABLE 4B: WARRANT - SHAREHOLDINGS OF THE BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF STATUTORY AUDITORS AND GENERAL MANAGERS (WARRANTS) PREPARED ACCORDING TO ANNEX 3A, SCHEDULE 7-TER, OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATION..... 43

INTRODUCTION

This Report on the Remuneration Policy and remuneration paid (the "Report") - prepared in accordance with Article 123-*ter* of Legislative Decree No. 58/1998 ("CFA") and Article 84-*quater* of Consob Regulation No. 11971/99 ("Consob Issuers' Regulation") and in accordance with the criteria as per Annex 3A, schedule 7-*bis* and 7-*ter* of the same Consob Issuer's Regulation in the latest version modified as per Consob Resolution No. 21623 of December 10, 2020 - seeks to provide shareholders, investors and the market with a clear and complete outline of the remuneration policy of the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with Strategic Responsibility (the "Remuneration Policy") of Tamburi Investment Partners S.p.A. ("TIP" or the "Company"), in addition to the compensation paid. In line with the provisions of Article 123-*ter* of the CFA, and following the new rules introduced with Legislative Decree No. 49/2019, the Report also aims to outline the remuneration policy and compensation paid with respect to TIP's control body and, in any case, subject to the provisions of Article 2402 of the Civil Code.

Effective from January 1, 2021, the Company adopted the principles and application criteria for Director compensation set out in Article 5 of the Corporate Governance Code for listed companies approved in January 2020 by the Corporate Governance Committee. As a drafting note, we highlight that any reference to the "New Self-Governance Code" contained in Section I of the Report should be understood to refer to the "Corporate Governance Code".

The content of this Report was approved by the Remuneration Committee (the "Remuneration Committee") of the Company on March 15, 2022 and by the Board of Directors of the Company on March 15, 2022.

The current Board of Directors was appointed by the Shareholders' Meeting of April 30, 2019 and will remain in office until the approval of the Financial Statements as at December 31, 2021. The current Board is composed of nine members:

The Executive Directors are:

- Giovanni Tamburi – Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer;
- Alessandra Gritti – Vice-Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer;
- Claudio Berretti - Executive Director, General Manager and Executive Officer responsible for the preparation of financial statements pursuant to Article 154-*bis* of the CFA.

The Non-Executive Directors are:

- Cesare d'Amico (Vice-Chairperson and Non-Executive Director);
- Alberto Capponi – Independent Non-Executive Director, member of the Control and Risks and Related Parties Committee;

- Giuseppe Ferrero – Independent Non-Executive Director and Chairperson of the Appointments and Remuneration Committee;
- Manuela Mezzetti – Independent Non-Executive Director, Chairperson of the Control and Risks and Related Parties Committee and member of the Appointments and Remuneration Committee;
- Daniela Anna Palestro – Independent Non-Executive Director and member of the Control and Risks and Related Parties Committee;
- Paul Simon Schapira – Independent Non-Executive Director

The Board of Statutory Auditors in office at the reporting date was appointed by the Shareholders' Meeting of April 29, 2021 and will remain in office until the approval of the 2023 Annual Accounts. The composition is:

- Myriam Amato - Chairperson Board of Statutory Auditors;
- Fabio Pasquini - Statutory Auditor;
- Alessandra Tronconi - Statutory Auditor;
- Marzia Nicelli - Alternate Auditor;
- Massimiliano Alberto Tonarini - Alternate Auditor.

Section I of the Report was subject to a binding motion for the years ending December 31, 2021, December 31, 2022 and December 31, 2023 by the Shareholders' Meeting held on April 29, 2021. We note as a mere formal update that the insurance companies with which the Company has stipulated the insurance policies (D&O and professional liability) described in paragraph 3.4 (*Non-monetary benefits*) of Section I of the Report are, in co-insurance, AIG (50% principal insurer) and Liberty Specialty Markets (50% co-insurer) and no longer Navigators Underwriting Limit.

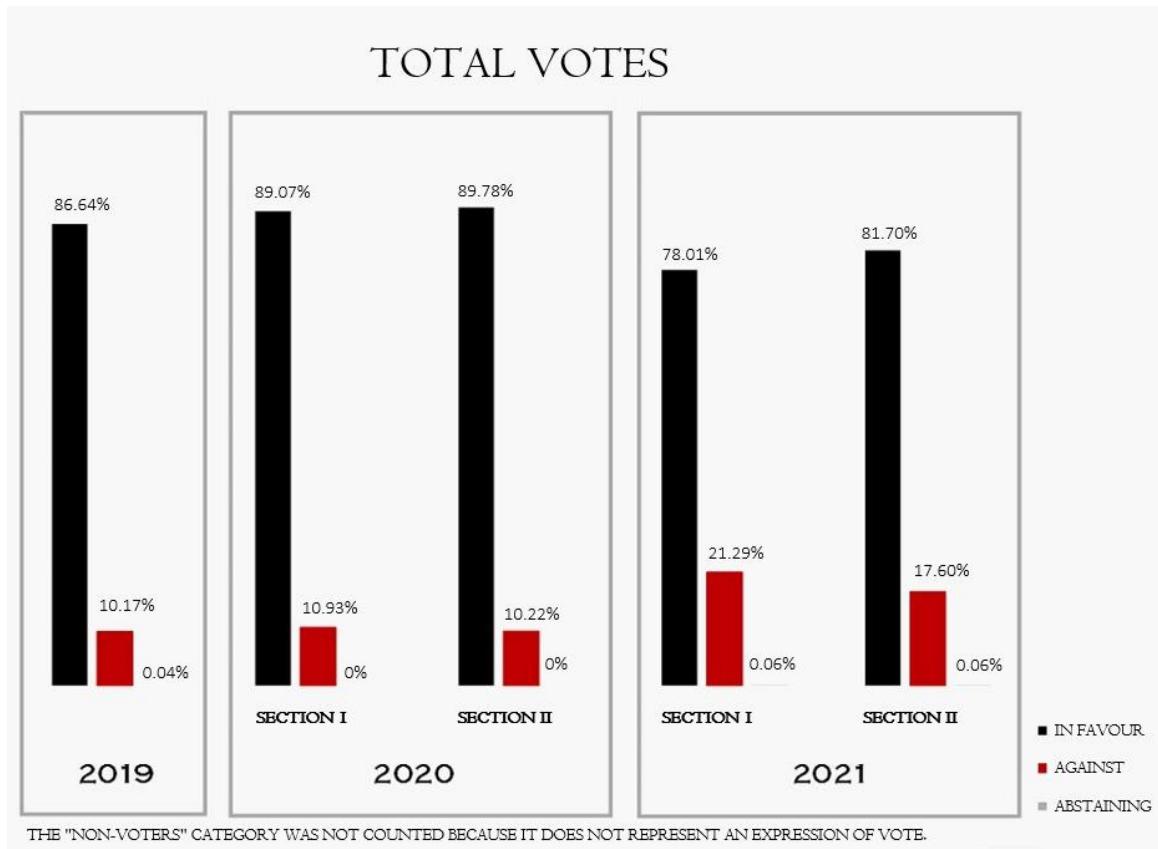
Section II of the Report will be subject to a non-binding consultative motion of the Shareholders' Meeting called for April 28, 2022 in first call and for April 29, 2022 in second call.

To this end, on the basis of Article 84-*quater* of the Consob Issuers' Regulation, the Report was made available to the public at the registered office, on the website www.tipsa.it, in the *Governance/Shareholders' Meeting* and *Governance/Remuneration* sections, and through the 1 Info centralised storage mechanism. In addition, it should be noted that, based on the new provisions of Article 84 *quater* 1 of the Issuers' Regulations, the Report will remain on the website www.tipsa.it, in the *Governance/Shareholders' Meeting* and *Governance/Remuneration* sections for a period of at least 10 years (subject to the limitations set out in the above-mentioned regulation).

The Shareholders' Meeting held on April 29, 2021, in accordance with the provisions of Article 123-*ter* of the CFA, as amended as a result of the transposition, through Legislative Decree No. 49 of June 10, 2019, of Directive (EU) 2017/828 (so-called Shareholder Rights Directive 2), cast a binding vote on the first section, as well as a non-binding vote on the second section, of the remuneration report submitted to the Shareholders' Meeting after approval by the Board of Directors on March 12, 2021 (the "2021 Remuneration Report").

The percentage of votes cast in favour of approval of the first section of the 2021 Remuneration Report was 78.01% of those voting, and the percentage of votes cast in favour of approval of the second section of the 2021 Remuneration Report was 81.70% of those voting.

Below are the Shareholders' Meeting results (in terms of votes in favour, against and abstained) recorded with respect to approval motions of the TIP Remuneration Policy in the last three years.



SECTION I

REMUNERATION POLICY

1. BODIES INVOLVED IN PREPARING AND APPROVING THE REMUNERATION POLICY AND THOSE RESPONSIBLE FOR THE CORRECT IMPLEMENTATION OF THE POLICY

The Remuneration Policy of the Company is drawn up in accordance with the regulatory and statutory provisions and as per the applicable provisions of the Self-Governance Code and the New Self-Governance Code.

The main parties and/or bodies of the Company involved in preparing, approving and implementing the Remuneration Policy are:

- the Shareholders' Meeting;
- the Board of Directors;
- the Remuneration Committee;
- the Executive Directors;
- the Board of Statutory Auditors;

The Company's Remuneration Policy has a three-year duration and therefore will be effective from the date of approval of the Company's financial statements for the year ended December 31, 2020 until the date of approval of the Company's financial statements for the year ended December 31, 2023.

SHAREHOLDERS' MEETING

With regards to remuneration, the Shareholders' Meeting, subject to any other prerogative set out by the By-Laws:

- (i) determines the compensation of members of the Board of Directors, pursuant to Articles 2364, paragraph 1 and 2398 of the Civil Code, with the specification that the compensation of senior management and/or those in the Executive Committee is determined by the Board of Directors, after consultation with the Board of Statutory Auditors and in the absence of a motion of the Shareholders' Meeting establishing the compensation payable to all members of the Board of Directors, including for special assignments, in accordance with the provisions of Article 2389, paragraph 3, of the Civil Code and Article 25 of the Company By-Laws;
- (ii) subject to the provisions of Article 2402 of the Civil Code, determines the remuneration of each member of the control body pursuant to Article 2364, paragraph 1 of the Civil Code;
- (iii) it expresses its binding opinion on Section I and its non-binding consultative opinion on Section II of the Report on the Remuneration Policy and remuneration paid, approved by the Board of Directors, following assessment and approval by the Remuneration Committee, in accordance with Article 123-*ter* of the CFA;
- (iv) it receives adequate disclosure regarding implementation of the remuneration policies;

- (v) it establishes any remuneration plans based on shares, options or other financial instruments for Directors, employees or associates, including Executives with Strategic Responsibility, in accordance with Article 114-*bis* of the CFA.

BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors:

- (i) sets up an internal Remuneration Committee according to the criteria indicated at paragraph 1.1 below;
- (ii) on the proposal of the Remuneration Committee: (a) approves the Remuneration Policy of the members of the Board of Directors, of the General Manager and of the other Executives with Strategic Responsibility, (b) approves any amendments to the Remuneration Policy and/or annually confirms (subsequent to initial application) the existing Remuneration Policy where such is considered appropriate in view of company needs, market trends and the regulatory context;
- (iii) approves the Report on the Remuneration Policy and remuneration paid of the Board of Directors and of the members of the Board of Statutory Auditors to be submitted to the Shareholders' Meeting;
- (iv) establishes, on the proposal of the Remuneration Committee and on the basis of the guidelines established by the Remuneration Policy and, in any case, having received the Board of Statutory Auditors' opinion, the remuneration of the Executive Directors and the senior management, the General Manager and the Executives with Strategic Responsibility;
- (v) prepares, with the support of the Remuneration Committee, any remuneration plans based on shares, options or other financial instruments, and submits such for the approval of the Shareholders' Meeting in accordance with Article 114-*bis* of the CFA;
- (vi) implements any remuneration plans based on shares or other financial instruments approved by the Shareholders' Meeting.

EXECUTIVE DIRECTORS

The Executive Directors provide the Remuneration Committee with all useful information for the assessment by this Committee of the adequacy and concrete application of the Remuneration Policy.

BOARD OF STATUTORY AUDITORS

With regards to remuneration, the Board of Statutory Auditors plays a consultative role, drawing up the opinions required by the application regulations. In particular, the Board of Statutory Auditors expresses its opinion with regards to the remuneration proposals of the Chief Executive Officers and of the other senior management, in accordance with Article 2389, paragraph 3 of the Civil Code; in expressing its opinion, the Board of Statutory Auditors verifies the consistency of the proposals with the Remuneration Policy.

In terms of controls, the Board of Statutory Auditors oversees the methods for the concrete application of the Self-Governance Code and the New Corporate Governance Code rules, also with regards to motions concerning remuneration and other benefits.

INDEPENDENT AUDIT FIRM

The independent audit firm verifies that the Board of Directors has drawn up Section II of the Report.

1.1. INVOLVEMENT OF A REMUNERATION COMMITTEE OR ANOTHER COMMITTEE ON THE ISSUE OF REMUNERATION

The Company has set up a Remuneration Committee.

The Remuneration Committee currently comprises the Non-Executive Directors Messrs. Alberto Capponi, Giuseppe Ferrero and Manuela Mezzetti, each of whom - in accordance with the Regulation adopted by the Board of Directors on November 12, 2010, as subsequently amended on March 11, 2015 - is considered independent in accordance with statutory law and the Self-Governance Code and the New Corporate Governance Code and has adequate knowledge and experience in the field of finance.

The Chairperson of the Remuneration Committee is Mr. Giuseppe Ferrero and was appointed by the Committee.

The Remuneration Committee has advisory and proposal functions to the Board of Directors and in particular:

- a) presents proposals to the Board of Directors for the remuneration of Executive Directors and senior management, the General Manager and Executives with Strategic Responsibility, as well as the correct identification and determination of adequate performance objectives related to the variable component of such remuneration;
- b) presents to the Board of Directors proposals in relation to the variable component of remuneration of employees/associates;
- c) presents proposals to the Board of Directors for share-based payments or other financial instruments and advises the Board of Directors in the preparation and implementation of the same;
- d) presents, in general, proposals to the Board of Directors on the adoption and/or review of the Remuneration Policy;
- e) periodically evaluates the adequacy, compliance and correct application of the Remuneration Policy, utilising information provided by the Executive Directors;
- f) monitors the application of the decisions adopted by the Board on remuneration policy.

In the undertaking of its functions, the Remuneration Committee may access the information and departments to the extent necessary to undertake their duties, utilising both employees of the Company and - where necessary - external consultants on remuneration policies (and with prior verification that these are not in conflict of interest with an independent opinion), in this latter case within the terms established by the Board of Directors.

The Company ensures adequate financial resources to the Remuneration Committee for the undertaking of their duties.

1.2. HOW THE COMPANY HAS TAKEN INTO ACCOUNT THE COMPENSATION AND WORKING CONDITIONS OF ITS EMPLOYEES IN DETERMINING ITS REMUNERATION POLICY

As of December 31, 2021, TIP has 12 employees broken down as follows:

- 7 white collar & apprentices;
- 1 manager;

- 4 Executives.

All permanent employees may receive a variable component, in addition to the fixed component. The variable component is determined each year and then, if necessary, allocated after a discretionary assessment process undertaken by the Board of Directors, after consultation with the Remuneration Committee, and is based solely on qualitative parameters, in view of the particular nature of the Company, in which the Chairperson, the Chief Executive Officer and the General Manager are the only parties truly responsible for individual deals and their respective performances.

The discretionary part is attributed considering the results achieved by the individual employee, the commitment individually made and the activities carried out both on individual projects in which he/she participates, and with reference to the ability to work in a team and the related level of interaction with colleagues. It has always been - and for everyone - absolutely discretionary, varies in extent over time and may even be - as has actually happened in some cases - nil, where the individual commitment and/or the activities carried out by individuals have not been in line with expectations and with best practices.

Except as set forth for the Company's Executive Directors, i.e. the Chairperson-Chief Executive Officer, the Vice-Chairperson-Chief Executive Officer, and the General Manager-Director, who have always had fixed remuneration well below market standards and a variable portion that can bring them up to levels in line with normal "compensation packages" in the private equity industry, the variable component of employees almost never exceeds their gross cost.

This subdivision of remuneration is in line with TIP's remuneration policy as described in this Report, i.e. with a policy aimed at retaining the loyalty of management figures and aligning their interests with those of the other stakeholders of the Company, seeking to incentivise them, through the payment of variable remuneration components, to enhance the value of the Company. It should also be pointed out that the incentive plans described in paragraph 3.5 below are intended (subject to the specific conditions and terms described in these plans) not only for Directors but also for employees of the Company (not only Executives), thus confirming the alignment of the instruments adopted by the Company as a remuneration policy for its employees with that of its Directors.

1.3. DETAILS OF INDEPENDENT EXPERTS INVOLVED IN THE PREPARATION OF THE REMUNERATION POLICY

No independent expert was involved in preparing the Remuneration Policy of the Company.

2. PURPOSES AND PRINCIPLES OF THE REMUNERATION POLICY

The main purposes of the Remuneration Policy are to:

1. attract, retain and motivate staff having the required professional qualities to manage, in the case of the members of the Board of Directors, or control, in the case of the members of the Board of Statutory Auditors, the Company;
2. align the interests of top management to those of shareholders, by contributing to corporate strategy, the pursuit of medium/long-term interests and the creation of value

to the benefit of shareholders, taking account of the interests of other stakeholders that are important for the Company.

More specifically, in pursuit of these purposes, the principles underlying the Remuneration Policy seek to align the interests of the Directors, the General Manager and the Executives with Strategic Responsibility of the Company with the key objective of creating value for shareholders, specifically over the medium/long-term, taking into account the interests of the other significant stakeholders for the Company.

The principles and criteria underlying the entire Remuneration Policy are the following:

- a) engendering the loyalty of the Company's key personnel by encouraging them to remain at the Company;
- b) setting a suitable balance in the fixed and variable remuneration components in relation to the Company's strategic objectives and risk management policy, also taking into account the Company's sector and its core operations;
- c) ensuring that the fixed component should sufficiently remunerate the professional services of the recipient where the variable component is not disbursed;
- d) ensuring that a significant portion of the variable remuneration is linked to the achievement of set medium/long-term company performance targets;
- e) ensuring that the performance objectives to which the issue of the variable component are set and measurable;
- f) ensuring that (i) the payment of the significant portions of the remuneration components other than the fixed component are deferred by an adequate period of time compared to maturation, also through incentive plans based on shares or other financial instruments; (ii) the measurement of this portion and the duration of deferment is consistent with the characteristics of the Company's operations and the related risk profiles; (iii) any post-employment indemnities are established so that the overall amount does not exceed a set figure and a set number of years of remuneration;
- g) ensuring that the annual remuneration granted to the Non-Executive Directors, for their participation in one or more committees, is established in a fixed manner for the entire duration of mandate and is commensurate with the commitment required of each on the basis exclusively of a fixed emolument;
- h) ensuring that, through the criteria utilised to calculate the variable remuneration, maximum limits are applied to the variable remuneration components.
- i) ensuring that compensation to members of the Board of Statutory Auditors submitted for the approval of the Shareholders' Meeting is suitable to incentivise the acceptance of the office by individuals with a high level of expertise, and to ensure that this remuneration is commensurate, as envisaged by 8.C.4 of the Self-Governance Code and Article 5, Recommendation 30, of the New Self-Governance Code, with the commitment required from them, the significance of the role covered and the size and sector characteristics of the Company;
- j) taking into consideration, when establishing the Remuneration Policy, the compensation and working conditions of the Company's employees.

In view of the specific characteristics of the expected remuneration packages, particularly for Executive Directors, as described in greater detail at paragraph 3 below, TIP has decided, save for the exercise of the clawback right in the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan, not to undertake contracts which permit the Company to request the repayment, in full or in part, of the variable components of the remuneration paid, or to retain the amounts deferred, calculated on the basis of figures which subsequently are manifestly erroneous;

Given TIP's unique characteristics due to its business model, the Remuneration Policy was established without using the remuneration policies of other companies as a reference.

The Remuneration Policy of the Company is for a period of three years and has not changed since the previous financial year and has been constant and consistent for several years. No revisions were made also in view of the significant majority of TIP shareholders who voted in favour of the Remuneration Policy presented to the Shareholders' Meeting on April 29, 2020, as highlighted on page 5 of this Report.

3. DESCRIPTION OF THE FIXED AND VARIABLE REMUNERATION COMPONENT POLICIES

3.1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS

The remuneration packages for Executive Directors, and in particular that of the Chairperson and Chief Executive Officer and of the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer, have been structured for some time through taking into account the change to company operations following the merger by incorporation of Tamburi & Associati S.p.A. – a company in which they held almost the entirety of the share capital - into TIP.

This merger, as has been proven with the passage of time, has brought significant benefits for the Company in consideration of the fact that the considerable amount of income generated by advisory activities have become an essential, significant and relatively stable component over time of the profits generated by the Company, allowing it on occasion to "mediate", year by year, the results through the typical volatility of the equity investment sector. Since the incorporation of TIP in fact, advisory activities have consistently more than covered the entirety of TIP's fixed costs, including those therefore directly or indirectly related to investment activities. Against these benefits for the Company, the former Tamburi & Associati S.p.A. shareholders - including the current Chief Executive Officers of the Company - waived the profits deriving from company earnings.

In consideration of the purposes and the principles underlying the Remuneration Policy indicated in paragraph 2 above - and taking into account the effects on the activities of the Executive Directors from the above-stated merger - the Board of Directors, on the proposal of the Remuneration Committee and with the opinion of the Board of Statutory Auditors, approved:

- (i) the establishment of a fixed remuneration for the Executive Directors of an amount significantly below market values, although which ensures a sufficient level of remuneration for less profitable years, together with an adequate level of benefits;
- (ii) the establishment for these Executive Directors of a variable remuneration according to a fixed and pre-established formula, linked to the baseline performance indicators, which

ensures the active participation of these Executive Directors - although in a balanced manner and therefore avoiding the typical excesses, for example, of private equity activities - in the operating performances of the Company. The Board of Directors has established that the variable component is set using the same fixed and pre-established formula as is used for the long-term;

- (iii) the assignment to the Executive Directors of a variable medium/long-term component related to share-based incentive plans.

A significant portion of the annual remuneration is in fact deferred from the point of maturation, as the remuneration devolving to Executive Directors is supplemented by the recognition of incentive plans, based on shares of the Company, to incentivise the creation of value for shareholders over the medium/long-term, as strictly related to TIP's stock market performance.

The remuneration plans adopted by the Company in favour of the Executive Directors are adopted in accordance with and as per the characteristics at paragraph 3.5 below.

In the general context, considering the seniority and historic track record of TIP's top management in its sector and without therefore referring to common practice, for example, of other (although differing) entities such as private equity activities where the "carried interest" component may come to multiples tens of times in excess of the fixed component of the remuneration of the Executive Directors, it can be confirmed that the fixed component - particularly if considering the cost to the Company and not the RAL - as the Chairperson and the Vice-Chairperson are simply Directors and not employees - is objectively far lower than average and those amounts typically seen in the sector.

The medium-term incentive system through options on shares and performance shares seeks to align the objectives of management and shareholders. For these purposes, the variable component of remuneration reflects the improved performance and creation of value, over the medium-long-term, expressed through pre-set performance indicators.

The variables taken to calculate the performance indicators are represented by income statement components which express the valuation of the Company, i.e. of its assets and operations.

In particular, with regards to Executive Directors, a formula had been created which applies a set percentage - established in a fixed manner for a period of 3 (three) years - to each of the following components:

- (i) "consolidated service revenues"; and
- (ii) "consolidated pre-tax profit".

The "consolidated service revenues" component is significant as representative of the Company's capacity to remunerate the activities strictly related to advisory, which due to the nature of merger & acquisition operations, are related to "success fees", i.e. the commissions received where the transactions subject to the Company's advisory activities are successfully concluded. Therefore, this component has historically been significant, allowing the Company

to fully cover its fixed overheads and, nearly always, provide an excellent contribution to the Company's earnings.

The "consolidated pre-tax profit" component of the Company is assumed as an indicator of the general performance and of equity investment activities.

The performance indicators to which the payment of the variable remuneration component is linked are identified on a three-yearly basis by the Board of Directors, upon the recommendation of the Remuneration Committee, and were last determined upon the appointment of the current Board of Directors on May 2, 2019 and until the approval of the financial statements as of December 31, 2021.

The maximum limit of the annual variable component is incorporated into the percentage formula established by the Board of Directors, which is as follows for each of the Executive Directors:

- Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the "Consolidated sales and services revenues" account and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;¹
- Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the "Consolidated sales and services revenues" account and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument.¹

In addition, also on the basis of the personnel risks assumed, the Board of Directors has established that the Chairperson and the Chief Executive Officer and the Vice-Chairperson and the Chief Executive Officer are entitled to retain any emoluments received as members (designated by TIP) of Boards of Directors or corporate boards of other companies, with the sole exception of the subsidiaries of the Company in accordance with Article 2359, paragraph 1, No. 1) of the Civil Code.

In view of the fact that this Remuneration Policy has a three-year duration, it is deemed appropriate to specify that on the date of approval of the financial statements at December 31, 2021, a new Board of Directors will be appointed and will be allocate the remuneration set by the Shareholders' Meeting pursuant to Article 2364, paragraph 1 and Article 2398 of the

¹ For the financial figures to be utilised for the variable remuneration, reference will be made to the pro-forma income statement determined by applying the accounting standards relating to financial assets and liabilities in place in 2017 (IAS 39) and reported in the Directors' Report to TIP's consolidated financial statements for the year under review. Where in the three-year period considered there are changes to the international accounting standards which may impact the accounts taken as a benchmark for the variable remuneration previously indicated, a change will be made accordingly.

Civil Code. Where the Shareholders' Meeting does not establish the remuneration due to all the members of the Board of Directors, including the remuneration for special assignments, in accordance with the provisions of Article 2389, paragraph 3, of the Civil Code and Article 25 of the By-Laws, TIP's Board of Directors, having consulted with the Board of Statutory Auditors and upon the proposal of the Remuneration Committee, may establish the remuneration of the senior management. This remuneration shall be divided, according to that already outlined in the current paragraph 3.1, into a fixed component and a variable component with a fixed and pre-established formula - linked to the benchmark performance indicators (these Executive Directors may also be beneficiaries of share-based incentive plans). It should be noted that the formula on the basis of which the variable component of the remuneration of TIP's new Executive Directors will be calculated, as well as the performance indicators of the Company used to calculate this component, may differ from those currently in force and will be determined by the Board of Directors, having consulted the Board of Statutory Auditors and upon proposal of the Remuneration Committee, in view of the principles and purposes indicated in paragraph 2 above.

3.2. REMUNERATION OF THE GENERAL MANAGER AND OF THE EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY

The Remuneration Policy establishes, in favour of the General Manager, an annual fixed remuneration, established by the Board of Directors on the proposal of the Remuneration Committee, commensurate with the role, the powers and the duties assigned and the consequent required commitment.

In relation to the possibility that the General Manager is assigned also executive roles within the Board of Directors, he/she may also receive additional remuneration (including variable), on the basis of the performance indicators established and also through incentive plans based on shares linked to the TIP share performance as adopted in accordance with paragraph 3.5 below. In these cases, the remuneration components other than the fixed component are calculated according to the criteria indicated at paragraph 3.1 above. Specifically, the variable component of the General Manager's remuneration was last determined by the Board of Directors upon proposal of the Remuneration Committee, according to the following formula, until approval of the financial statements at December 31, 2021.

- General Manager, Claudio Berretti, in addition to remuneration as a company Executive, as an emolument for the assigned offices, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the "Consolidated sales and services revenues" account and (ii) 3.75% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument.²

² For the financial figures to be utilised for the variable remuneration, reference will be made to the pro-forma income statement determined by applying the accounting standards relating to financial assets and liabilities in place in 2017 (IAS 39) and reported in the Directors' Report to TIP's consolidated financial statements for the year under review. Where in the three-year period considered there are changes to the international accounting standards which may impact the accounts taken as a benchmark for the variable remuneration previously indicated, a change will be made accordingly.

In addition, the General Manager, also on the basis of the personal risks assumed in exercising the office, is entitled to retain any emoluments received as a member (designated by TIP) of Boards of Directors or corporate boards of other companies, with the sole exception of the subsidiaries of the Company in accordance with Article 2359, paragraph 1, No. 1) of the Civil Code.

As already noted in the previous paragraph with regard to the remuneration of Executive Directors, since the variable component of the General Manager is determined until the approval of the financial statements at December 31, 2021 and this Remuneration Policy has a three-year duration, it is deemed appropriate to note that this variable component may be confirmed or amended by the Board of Directors, upon proposal of the Remuneration Committee, taking into account the principles and purposes indicated in paragraph 2 above.

The Company does not draw up a particular remuneration policy for Executives with Strategic Responsibility in consideration of the fact that - given the particular nature of the Company's operations, these figures have never been in place at the Company.

3.3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS

The Remuneration Policy establishes for the Non-Executive Directors an annual fixed remuneration set by the Board of Directors, on the proposal of the Remuneration Committee and having heard the opinion of the Board of Statutory Auditors, according to the limits decided by the Shareholders' Meeting on the appointment of the board for the position of Director.

No variable remuneration components in favour of Directors without executive functions are provided for.

Non-Executive Directors may receive non-monetary benefits in accordance with paragraph 3.4 below.

The contribution provided by Non-Executive Directors called to join the Remuneration Committee or the Control and Risks and Related Parties Committee is not subject to specific remuneration.

3.4. NON-MONETARY BENEFITS

For the Executive Directors, the General Manager and the Executives may receive certain non-monetary benefits (for example insurance coverage), however in line with the position and/or the function covered by the specific individual.

For Executive Directors, benefits such as company cars and professional devices such as smartphones and tablets may also be provided, including for personal use.

All non-monetary benefits are however in line with general best practice for such type of benefits.

The Company also signed two insurance policies with Navigators Underwriting Limit - a D&O and a professional TPL policy - in favour of the Directors of the Company, of its subsidiaries, as well as the investee companies in which TIP has a Board representative and the General Manager and coverage for damage to third parties in the exercise of their functions.

With regards to Executive Directors, the Company has also signed an "Accident" policy and a "Reimbursement of Medical Expenses due to Illness" policy.

3.5 SHARE-BASED REMUNERATION PLANS

The Incentive Plans are considered an efficient loyalty tool over the medium and long-term for personnel considered of key importance for TIP's growth.

The Directors in the Company intend to pursue the following key objectives through adopting the Incentive Plans:

- a) incentive to creating value over the medium/long-term;
- b) development of an entrepreneurial approach by management;
- c) the greater involvement of Executive Directors, of Executives, of associates and employees in general in the Company's performance and the focus of operations on long-term strategic success factors;
- d) the strengthened loyalty of Executive Directors, of Executives, of associates and of employees in general;
- e) improved climate of confidence in the Company's value growth.

On April 8, 2014, the Shareholders' Meeting, in accordance with Article 114-*bis* of the CFA, approved a financial instrument based incentive plan, concerning a maximum 7,000,000 options reserved to Executive Directors and to employees of the Company and of its direct or indirect subsidiaries (the "TIP 2014/2016 Incentive Plan").

On April 29, 2016, the Shareholders' Meeting approved, pursuant to and in accordance with Article 114-*bis* of the CFA, a partial amendment to the "TIP 2014-2016 Incentive Plan" concerning its extension to 2021 and, consequently: (i) the amendment of the name to "*TIP 2016-2021 Incentive Plan*", and (ii) the adjustment of the period of granting and exercising options, with all its other features remaining unchanged (including all the other conditions and implementation requirements), as shown in the Report of the Board of Directors, and mandating this Board to adopt the relative regulation (the "TIP 2014/2021 Incentive Plan").

On April 30, 2019, the Shareholders' Meeting, in accordance with Article 114-*bis* of the CFA, approved a financial instrument based incentive plan, concerning a maximum 2,500,000 performance shares reserved to Executive Directors and to employees of the Company and of its direct or indirect subsidiaries (the "TIP 2019/2021 Performance Shares Plan").

Given that TIP assesses the incentive plans in consideration of their ability (of which there has been direct evidence over the years) to retain in the medium/long term the figures considered most relevant for the growth of the Company, it is deemed likely that, upon expiry of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan and the TIP 2014/2021 Incentive Plan, the Company will assess, subject in any case to the role of the TIP Shareholders' Meeting pursuant

to Article 114 CFA, the adoption of new incentive plans intended for the Company's Directors and/or employees.

3.5.1 CRITERIA USED TO ASSESS THE ACHIEVEMENT OF THE PERFORMANCE OBJECTIVES UNDERLYING THE ALLOCATION OF SHARES, OPTIONS, OTHER FINANCIAL INSTRUMENTS OR OTHER VARIABLE COMPONENTS OF REMUNERATION, SPECIFYING THE EXTENT OF THE VARIABLE COMPONENT TO BE PAID ACCORDING TO THE LEVEL OF ACHIEVEMENT OF THE OBJECTIVES

Options are granted on the basis of the TIP 2014/2021 Incentive Plan to employees and Directors selected - on the unquestionable and discretionary opinion of the Board of Directors - from among persons who hold or perform important roles or functions in, or for, the Group and for which action is justified to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the "2014/2021 Incentive Plan Beneficiaries"). The achievement of performance objectives is not envisaged for these options to be granted.

On the basis of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan, the granting of shares to employees and Executive Directors of the Company performing important roles or functions and for which action is justified to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the "2019/2021 Performance Shares Plan Beneficiaries") - selected on the unquestionable and discretionary opinion of the Board of Directors after having consulted the Appointments and Remuneration Committee - occurs on the achievement of a Total Return³ that is not lower than the Total Return for the shareholders of the Company and is at least equal to a 5% compound per year (the "Performance Objective").

The number of TIP shares that may be assigned following the achievement of the Performance Target is indicated in Article 8 of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan regulation and is shown in the disclosure document published pursuant to Article 114-bis of the CFA and Article 84-bis of Consob Issuers' Regulation, which may be viewed on the Company's website www.tipspa.it, in the *Corporate Governance/Shareholders' Meetings* section.

Should the Company deem it appropriate, upon expiry of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan and the TIP 2014/2021 Incentive Plan, to adopt new incentive plans, it will be

³ This refers to the variation in the official price of a TIP ordinary share (traded on the STAR segment of the Italian Stock Exchange organised and managed by Borsa Italiana S.p.A.) at December 31, 2021 (that is, the last Stock Exchange day in the year 2021) with respect to the average price of the share in the month of December 2018 (equal to Euro 5.6438) - understood as the average official prices of TIP shares on each day of listing on the Italian Stock Exchange organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the month of December 2018 - considering any ordinary and extraordinary dividends distributed by TIP in the financial years 2019, 2020 and 2021, as well as any corporate transactions on TIP capital made in the same financial years. The Total Return is calculated as follows: the sum of the return derived from the stock market price of the Shares and the return underlying the distributions made by TIP shareholders in the period considered (i.e. distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial instruments). In particular: (i) the return deriving from the distribution of dividends is calculated on the basis of the official price of the Share of the day of listing on the Italian stock exchange organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. preceding the coupon date; (ii) the return from the distribution of warrants is calculated on the basis of the warrant ratio per Share and the official price of the warrant of the day of listing on the Italian Stock Exchange organised and managed by Borsa Italiana S.p.A., corresponding with the last recording date.

assessed, also in consideration of the Company's and market's performance, whether to adopt new incentive plans and whether to provide for specific individual or Company performance targets, upon achievement of which the benefits will be paid.

3.5.2 VESTING PERIODS AND DEFERRED PAYMENT SYSTEMS AND MECHANISMS FOR EX-POST CORRECTION OF THE VARIABLE COMPONENT (MALUS OR CLAWBACK OF VARIABLE REMUNERATION)

The TIP 2019/2021 Performance Shares Plan provides for the following vesting period: the period between the assignment date of the rights to assignment, free of charge, of TIP shares, under the terms, conditions and methods set out in the regulation of the above-mentioned plan, and the 30th (thirtieth) calendar day subsequent to the date of approval by the Board of Directors of the draft financial statements of the Company for year ending December 31, 2021, at the end of which the Board of Directors will verify the potential achievement of the Performance Target.

It should be noted that the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan envisages a clawback mechanism in the event that the Total Return is ascertained by the Board of Directors on the basis of figures which are subsequently found to be manifestly erroneous for reasons ascribable to the beneficiary (as better described in Article 13 of the plan's regulation). The Company may exercise the clawback right by requiring the beneficiary to return, in full or in part, the transferred TIP shares or the transfer to the Company of an amount equivalent to their value at the date of Communication of the Achievement of the Performance Target⁴ of the TIP shares, or, in the case of a Cash Settlement, the reimbursement, in full or in part, of the sums collected by the beneficiary in this regard. It should also be noted that, in accordance with the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan, the Company has the right to exercise the clawback, under the terms described above except for the fact that the date on which the value of the shares is to be valued will be the date of the transfer of these shares and not the date of the Communication of the Achievement of the Performance Target, even if by the 12th month subsequent to the plan's expiry date (i.e. December 31, 2023): (i) the beneficiary-employee was dismissed for just cause or (ii) the Company finds, in relation to the beneficiary-employee whose employment contract was terminated subsequent to the date on which the Communication of the Achievement of the Performance Objective took place, the existence of circumstances which, if known, would have justified the termination of the employment contract for just cause prior to the date on which the Communication of the Achievement of the Performance Objective took place.

The TIP 2014/2021 Incentive Plan does not envisage a vesting period: acquisition options of TIP shares are exercisable from January 1, 2017 to December 31, 2021. Similarly, the TIP 2014/2021 Incentive Plan does not envisage clawback mechanisms or other similar mechanisms.

⁴ The letter, concerning the communication of the achievement of the performance target and the consequent number of TIP shares assigned to the beneficiary under the terms and conditions set out in the plan's regulation, is to be sent by the Company to each beneficiary by and no later than 30 calendar days from the end of the vesting period.

In relation to the variable compensation disbursed to Executive Directors, the General Manager and Executives with Strategic Responsibility of the Company, as outlined in the preceding paragraphs 3.1 and 3.2, it should be noted that no ex-post correction mechanisms are envisaged.

Should the Company deem it appropriate, upon the expiration of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan and the TIP 2014/2021 Incentive Plan, to adopt new incentive plans, it will be assessed, also in consideration of the Company's and market's performance, whether to adopt new incentive plans and which vesting period (and which clawback mechanisms, if any) is most appropriate in order to achieve the objective of retaining the beneficiaries of such plans.

3.5.3 DISCLOSURES ON CLAUSES FOR THE MAINTENANCE IN PORTFOLIO OF FINANCIAL INSTRUMENTS AFTER THEIR ACQUISITION

The 2014/2021 Incentive Plan Beneficiaries who acquired TIP shares by reason of the exercise of option rights granted to them on the basis of the TIP 2014/2021 Incentive Plan may freely dispose of them, except where provided for by the applicable pro-tempore legislation or by the Self-Governance Code adopted by the Company and subject to, with regard to TIP shares deriving from the exercise of the above-mentioned options, the following limits:

- (i) the Directors - Beneficiaries are held to maintain and not sell, until the conclusion of the mandate in progress on acquiring the TIP shares, a portion of no less than 40% of the TIP shares acquired, through exercise of the Options, in the course of this mandate;
- (ii) the Employees - Beneficiaries will be required to maintain and not sell, for a period of 3 years from the exercise date of the Options, a holding of not less than 30% of the TIP shares acquired through exercising the Options.

In situations of the Cash Settlement⁵ a portion, equal to 40% for Director - Beneficiaries and 30% for Employee - Beneficiaries, of the amount - net of taxes - received as a result of the Cash Settlement following the exercise of the options must be reinvested by the Beneficiary in shares of the Company, in accordance with Article 13 of the "TIP 2014/2021 Incentive Plan". The shares of the Company resulting from such reinvestment should be maintained and may not be sold during the period set out in points (i) and (ii) above.

The TIP 2019/2021 Performance Shares Plan envisages that TIP shares subject to transfer by the Company in favour of the 2019/2021 Performance Shares Plan Beneficiaries, once the requirements are met and the conditions envisaged in the plan are satisfied, are directly or indirectly subject to an availability restriction according to the following periods ("Lock-Up"):

- (a) As regards Executive Directors, for 3 (three) years from the date of transfer of TIP shares to their respective securities account;
- (b) As regards employees, for a period of 2 (two) years from the date of transfer of TIP shares to their respective securities account;

⁵ The Board of Directors has the unquestionable and discretionary power to accommodate requests from individual 2014/2021 Incentive Plan Beneficiaries to exercise options through settlement of the Capital Gain, under the terms and conditions envisaged by the TIP 2014/2021 Incentive Plan regulation.

It is understood that, in the event that the beneficiary-Executive Director already holds TIP shares, the beneficiary can provide proof to the Company and these shares will be counted in order to confirm the beneficiary's compliance with Lock-Up obligations.

In the case of a Cash Settlement⁶, the 2019/2021 Performance Shares Plan Beneficiaries are obliged to re-invest 30% (thirty percent) of the net income collected by acquiring TIP shares on the market and providing suitable proof to the Company of this purchase according to the terms and procedures envisaged in the plan. In the event that the beneficiary-Executive Director already holds TIP shares at the date of transfer of TIP shares to the beneficiary's securities account, the amount that must be re-invested will be reduced to an amount equal to the number of TIP shares held by the beneficiary-Executive Director at the date of transfer of the shares to his securities account, multiplied by the market price of TIP shares on the day preceding this date of transfer until it is eventually reset to zero.

Should the Company deem it appropriate, upon the expiration of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan and the TIP 2014/2021 Incentive Plan, to adopt new incentive plans, it will be assessed, also in consideration of the Company's and market's performance, whether to adopt new incentive plans and which clauses for maintaining the financial instruments in portfolio after their acquisition is most appropriate in order to achieve the objective of retaining the loyalty of the beneficiaries and subject, in any case, to any provisions of the regulations in force or of the Self-Governance Code adopted by the Company.

4. POLICY REGARDING TERMINATION OF OFFICE OR TERMINATION OF EMPLOYMENT

The Board of Directors on May 2, 2019 granted to the Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company and to the Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company post-employment benefits, to be settled: (i) in the case of withdrawal without just cause of the respective powers and/or the respective directorships at a date preceding the natural conclusion of mandate of the current Board of Directors (established as the approval date of the financial statements at December 31, 2021); or (ii) in the case of the non-renewal without just cause of the above position and/or the above powers upon the conclusion of the mandate granted and ongoing at the motion date. Neither the Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer of the Company nor the Vice-Chairperson of the Board of Directors and Board of Directors of the Company have an employment contract with the Company and, therefore, the above "termination indemnity" only applies to the termination or, as the case may be, non-renewal of the appointment as Company Directors.

⁶In accordance with Article 8 of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan, as an alternative to the transfer of TIP shares to their securities account, the 2019/2021 Performance Shares Plan Beneficiaries may request that all or part of the shares to be transferred are sold on the market, allowing the relevant beneficiary to receive a sum corresponding to the sale price of TIP shares, net of withholding taxes, and subject to the settlement terms envisaged by market regulations, within the limits and conditions provided for by applicable legislation and the applicable Internal Dealing Code. The Chairperson of the Board of Directors (or the Vice-Executive Chairperson where the beneficiary is the Chairperson of the Board of Directors) evaluates whether the regulation request through a Cash Settlement put forward by the beneficiary, in accordance with the procedures envisaged by the plan, is admissible and, if not, informs the beneficiary with the consequent transfer of the TIP shares to the latter's securities account.

There is no provision for the approval of specific mechanisms placing constraints or corrections on the payment of the post-employment benefits in the case in which the conclusion of the relationship is due to the return of inadequate results. However, a right to the payment of post-employment benefits does not arise in the case of (i) withdrawal for just cause or (ii) non-renewal for just cause and in consideration of the fact that in both situations the existence of a just cause, depending on the circumstances of the specific case, may also be accompanied by the return of inadequate results.

The total amount of post-employment benefits in such cases will be calculated by applying the average of total annual emoluments, both fixed and variable, received and/or matured at consolidated level, in the three-year period preceding the date of conclusion or non-renewal, multiplied by 3 (three).

With reference to resignations, dismissals or terminations of employment contracts, their receivables on incentive plans are those described in Section II, paragraph 2 below.

In any event, for persons who are beneficiaries of the incentive plans described in Section 3.5 above, including the Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer of the Company, the Vice-Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer of the Company and the Director and General Manager of the Company, the termination of the office of Director or, where applicable, the termination of the employment relationship shall have the following effects on such incentive plans.

With respect to the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan (the "2019/2021 Plan"), the 2019/2021 Plan beneficiary will permanently lose the right to convert the Units granted into shares of the Company in the following cases:

- (a) in the case of a beneficiary who is an employee of the Company, in the event of termination of the employment relationship for reasons other than: (i) voluntary resignation of the employee followed by a request for retirement or (ii) dismissal without just cause or objective reason;
- (b) in the case of a beneficiary who is a Director of the Company with special proxies, in the event of termination of the office of Director for reasons other than: (i) revocation without just cause or (ii) expiry of the legal term of appointment and non-renewal of the mandate or (iii) illness or impediment resulting in the inability and/or impossibility of the beneficiary to continue the office of Director.

With regard to the "TIP 2014/2021 Incentive Plan" (the "2014/2021 Plan"), it should be noted that the Options (as defined in the 2014/2021 Plan) not exercised will cease to have any effect, resulting in the loss of beneficiary status under the 2014 Plan, when:

- (a) in the case of an indefinite-term employee of the Company who is a beneficiary, in the event of termination of the employment relationship between the beneficiary and the relevant Group company (as defined in the 2014/2021 Plan) for reasons other than (a) voluntary resignation of the employee followed by a request for retirement or (b) dismissal without just cause;
- (b) in the case of an Executive Director of the Group - beneficiary, in the event of termination of the office of Director for reasons other than (a) revocation without just cause or (b) expiry of the legal term of appointment and non-renewal of the mandate

or (c) illness or impediment resulting in the inability and/or impossibility of the beneficiary to continue the office of Director.

Where the Company deems it appropriate, upon the expiration of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan and the TIP 2014/2021 Incentive Plan, to adopt new incentive plans, it will assess the inclusion in the related regulations of provisions for exclusion of plan benefits that are substantially similar to those provided for in the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan and the TIP 2014/2021 Incentive Plan.

In addition, no non-monetary benefits are granted in favour of the Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer of the Company or of the Vice-Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer of the Company, or the stipulation of consultancy contracts for a period subsequent to the termination of the relationship.

No indemnities and/or other benefits are provided for in the case of conclusion of office and/or the dissolution of the relationship with parties other than the Executive Directors.

In fulfilment of the Self-Governance Code, the Company, on the conclusion of office and/or the dissolution of the relationship with an Executive Director or General Manager, shall disclose, following the internal processes resulting in the assignment or the recognition of indemnities and/or other benefits, through a press release issued to the market, detailed information regarding:

- a) the assignment or recognition of compensation and/or other benefits, where such justifies its accrual (e.g. due to expiry of the office, revocation thereof or settlement agreement) and the deliberative procedures followed within the Company for that purpose;
- b) the total amount of compensation and/or other benefits, the components thereof (including non-monetary benefits, retention of rights associated with incentive plans, payment for non-competition agreements or any other remuneration awarded for any reason and in any form) and the timing of their disbursement (distinguishing the part paid immediately from that subject to deferment mechanisms);
- c) the application of any clauses for the restitution (clawback) or withholding (malus) of part of the sum;
- d) the compliance of that in letters a), b) and c) above with that illustrated in the remuneration policy, with a clear indication of the reasons and of the deliberative procedures followed in the event of deviation, even partial, from the policy;
- e) to the disclosures on the procedures that have been or will be followed to replace the terminated Executive Director or General Manager.

5. REMUNERATION OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS

The Remuneration Policy envisages a fixed annual compensation to the control body (Board of Statutory Auditors), which is decided upon by the Shareholders' Meeting at the time of appointment.

The control body's annual compensation is established in accordance with Article 5, Recommendation 30, of the New Self-Governance Code, based on the inherent commitment required, the significance of the role held and the size and sector of the Company.

There are no variable compensation components in favour of the control body.

Two insurance policies, a D&O and a Professional TPL policy, were taken out with Navigators Underwriting Limit in favour of the control body.

In view of the renewal of the Board of Statutory Auditors, this body did not send to the Company the document recommended by rule Q.1.6 of the "Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors of listed companies" drawn up by the Italian Accounting Profession (the "Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors"), as it is not compulsory to draw up such a document. In compliance with the provisions of rule Q.1.1. "Self-assessment of the Board of Statutory Auditors" of the Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors, as well as with Article 8 of the Self-Governance Code of listed companies promoted by the Corporate Governance Committee and by Borsa Italiana S.p.A. and with the regulations in force, the Board of Statutory Auditors sent to the Company the "Self-assessment Document of the Board of Statutory Auditors of Tamburi Investment Partners S.p.A." dated March 4, 2021, which the Company has taken into account in the "Corporate Governance and Ownership Structure Report" prepared pursuant to Article 123-*bis* of the CFA and made available to TIP's shareholders.

6. EXCEPTIONS FROM THE REMUNERATION POLICY IN THE PRESENCE OF EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES, AND SUBJECT TO THE PROVISIONS OF REGULATION No. 17221 OF MARCH 12, 2010, ANY FURTHER PROCEDURAL CONDITIONS UNDER WHICH DEPARTURES MAY BE APPLIED.

Although the Company is not in principle in favour of making exceptions to the principles that inform its Remuneration Policy, nevertheless, in the presence of exceptional circumstances - as defined also in view of the applicable regulatory framework, i.e., those situations in which a departure from the Remuneration Policy is necessary in order to pursue the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to ensure its ability to compete on the market - the Company may temporarily depart from the Remuneration Policy. Such exceptional circumstances may include, for example, the need to attract and/or retain key management figures in a competitive market, the need to incentivise such figures in relation to specific objectives, in addition to exceptional and unforeseeable circumstances that may have an impact on the Company's market. These changes may concern, among other matters and for example, the granting of a one-off entry bonus to a new key managerial figure or the revision of the remuneration of a key managerial figure for retention purposes; the introduction or modification of the bonus system, again with a view to the entry of new managerial figures or retention purposes, also in the light of exceptional and unforeseeable circumstances affecting the Company's market.

The Related Party Transactions Policy adopted by the Company and in force from time to time shall apply to make such exceptions. The temporary waiver of the Remuneration Policy

shall be resolved by the Board of Directors, on the proposal of the Appointments and Remuneration Committee, with the support of the Chairperson and consultation with the Board of Statutory Auditors, in compliance with the laws and regulations in force.

The waiver of the Remuneration Policy may contemplate, *inter alia*, (i) the granting of a one-off entry bonus to a new key managerial figure, (ii) the assigning of a variable component of remuneration to Executive Directors and/or General Managers or Executives with Strategic Responsibility (in replacement and/or in addition to the ordinary component represented in Paragraphs 3.1 and 3.2 above), linked to ad hoc targets (other than those referred to in Paragraphs 3.1 and 3.2 above) and/or subject to different quantification criteria and/or (iii) the assigning (as the case may be, in addition or replacement) of a long-term incentive to Executive Directors and/or General Managers or Executives with Strategic Responsibility and/or any new key management figures other than that based on the allocation of performance shares or other incentive plans referred to in paragraph 3.5 above.

7. INFORMATION HIGHLIGHTING THE CONTRIBUTION OF THE REMUNERATION POLICY, AND IN PARTICULAR THE POLICY ON VARIABLE REMUNERATION COMPONENTS, THE COMPANY'S STRATEGY, THE PURSUIT OF LONG-TERM INTERESTS AND THE SUSTAINABILITY OF THE COMPANY

The Company's Remuneration Policy, particularly as regards the variable components, enables an alignment of the interests of staff who hold or perform important roles or functions in the Group with the long-term interests and risk management policy of the Company. As already stated, in fact: (i) the variable compensation of Executive Directors is calculated with a fixed and determinable formula linked to the Company's performance indicators; (ii) the granting of options in accordance with the TIP 2014/2021 Incentive Plan takes place on the unquestionable and discretionary opinion of the Board of Directors in favour of staff who hold or perform important roles or functions in, or for, the Group and justifies action to reinforce loyalty in a perspective of value creation; (iii) the granting of shares in accordance with the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan takes place on the achievement of a defined performance target.

SECTION II

REMUNERATION PAID

FIRST PART

1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS

The Board of Directors on May 2, 2019 approved in favour of the Executive Directors of the Company of a remuneration plan comprising a fixed component and a variable component based on the achievement of the set company performance objectives, in application of the fixed and pre-established formula described in Section I of the Report.

In particular, with regards to the fixed and variable components of the remuneration plan, the Board of Directors approved:

1. the recognition, for the years 2019, 2020 and 2021, to the Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, as an emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 550,000, in addition to the current benefits (car, cellphone, ipad and accident and illness policy), to be paid in monthly instalments in arrears;
2. the recognition, for the years 2019, 2020 and 2021, to the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, as an emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 360,000, in addition to the current benefits (car, cellphone, ipad and accident and illness policy), to be paid in monthly instalments in arrears;
3. the recognition, for the years 2019, 2020 and 2021, to the Director with operating powers, Claudio Berretti, in addition to remuneration as a company Executive, as an emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 160,000, in addition to the current benefits (car, cellphone, ipad, insurance), to be paid in monthly instalments in arrears;
4. to recognise in addition to the Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated sales and services revenues” account and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
5. to recognise in addition to the Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated sales and services revenues” account and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
6. to recognise in addition to the General Manager, Claudio Berretti, in addition to remuneration as a company Executive, as an emolument for the assigned offices, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i)

- 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated sales and services revenues” account and (ii) 3.75% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
7. with reference to points 4.5 and 6 above, it is established that for the financial figures to be utilised for the variable remuneration, reference will be made to the pro-forma income statement determined by applying the accounting standards relating to financial assets and liabilities in existence as of 2017 (IAS 39) and reported in the Directors’ Report to TIP’s consolidated financial statements for the year under review. Where in the three-year period considered there are changes to the international accounting standards which may impact the accounts taken as a benchmark for the variable remuneration previously indicated, a change will be made accordingly.
 8. to confirm, as far as possible, that the Chairperson and Chief Executive Officer Mr. Giovanni Tamburi, the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer Ms. Alessandra Gritti and the General Manager Mr. Claudio Berretti are also entitled to retain any emolument received as members of the Board of Directors or corporate boards of other companies, with the sole exception of the subsidiaries in accordance with Article 2359, paragraph 1, No. 1) of the Civil Code.

Given that the variable remuneration component paid to the Executive Directors is benchmarked to the consolidated revenues earned by the Company in the provision of advisory services and the consolidated pre-tax profits reported in the year, the evaluation of the performance targets by the Executive Directors can be taken from the draft financial statements for the year ended December 31, 2021, approved by the Board of Directors on March 15, 2022 from which it appears that:

- for the year ended December 31, 2021, the Company reported consolidated revenues from advisory activities, shown under "Consolidated revenues from sales and services" of Euro 6,242,702; and
- for the year ended December 31, 2021 the Company reported a consolidated pro-forma pre-tax profit (gross of the variable components of the emoluments) of Euro 151,970,906.

For the year ended December 31, 2021, the Chairperson and Chief Executive Officer, Giovanni Tamburi, received the fixed and variable compensation shown in Table 1 of this Report, and therefore he received, with respect to total compensation, fixed remuneration in the amount of 5% and variable remuneration in the amount of 95%.

For the year ended December 31, 2021, the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer, Alessandra Gritti, received the fixed and variable compensation shown in Table 1 of this Report, and therefore she received, with respect to total compensation, fixed remuneration in the amount of 7% and variable remuneration in the amount of 93%.

For the year ended December 31, 2021, the General Manager Claudio Berretti received the fixed and variable compensation shown in Table 1 of this Report, and therefore he received, with respect to total compensation, fixed remuneration in the amount of 7% and variable remuneration in the amount of 93%.

As seen above, the variable component paid to the Executive Directors is calculated as a percentage of the revenues deriving from the advisory activity carried out by the Company as well as a percentage of the profits accrued by the Company. There are therefore no specific performance targets while, given that the variable component is related to such revenues and profits, Executive Directors are incentivised to ensure that the Company generates value through growth in advisory revenues and in operating profits, in order that the calculation system is perfectly aligned, for the type of activity carried out, with the objectives of all shareholders and, more generally, of all stakeholders.

2. INDEMNITY FOR THE EARLY RESOLUTION OF EMPLOYMENT

With regards to the agreements stipulating the payment of indemnities in the case of the early dissolution of the relationship, the Board of Directors on May 2, 2019 approved:

- the granting to the Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, and to the Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, post-employment benefits, to be settled: (i) in the case of withdrawal without just cause of the respective powers and/or the respective directorships at a date preceding the natural conclusion of mandate of the current Board of Directors (established as the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements at December 31, 2021); or (ii) in the case of the non-renewal without just cause of the above position and the above powers upon the conclusion of the mandate granted and ongoing at the date of this motion;
- to confirm the post-employment benefits to be recognised to the Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, and/or the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, on fulfilment of the conditions indicated in the previous line, in an amount equal to the annual average emolument (calculated applying the average of total annual emoluments, both fixed and variable, received and/or matured at consolidated level, in the three-year period preceding the date of conclusion or non-renewal), multiplied by 3 (three).

The effects of the conclusion of the relationship on the rights assigned under the TIP 2014-2021 Incentive Plan are: in the event of the conclusion of the position of Director for causes other than (a) revocation without just cause or (b) conclusion of the mandate and non-renewal of the mandate or (c) illness or impediment which results in the incapacity and/or inability of the beneficiary to undertake on a permanent basis the mandate of Director, the unexercised options fully lapse, with the consequent loss of status as a beneficiary.

The effects of the contractual relationship's termination on the rights granted under the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan are the following: in the event of termination of the Director's contract for various reasons from (a) dismissal without just cause or (b) expiry of the legal appointment period and non-renewal of the mandate or (c) illness or impediment which leads to the inability and/or impossibility of the beneficiary to regularly perform the mandate of Director, the beneficiary will definitively lose the right to convert the assigned units into shares.

No agreements are in place which provide for the allocation or maintenance of non-monetary benefits in favour of those who have left their position, nor consultancy contracts for periods subsequent to employment.

There are no agreements that provide for compensation for non-competition commitments, nor is the award of compensation tied to performance criteria or goals.

The remuneration (including the compensation referred to in paragraph 2) of the Executive Directors is in accordance with the provisions of Section I of the Report and the Remuneration Policy approved for the year by the Shareholders' Meeting on April 29, 2021. The significant fixed remuneration components, as mentioned in the preceding pages, ensure that the Company's executive roles are held by individuals of high standing and competence, although such remuneration is below the market average. On the other hand, the variable components are prevalent and linked to the achievement of growth objectives, in terms of operating profits and revenues from advisory activities, such as to encourage the Executive Directors' pursuit of the Company's earnings growth objectives and consequently to align the interests of the Company's Directors with those of the Company's other stakeholders. The TIP 2014-2021 Incentive Plan and the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan also ensured, given their timeframe, that the Executive Directors put in place long-term strategies for the Company's growth and not just a short-term maximisation of the Company's results.

3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS

The Board of Directors on May 2, 2019 approved the establishment of a total annual emolument of Euro 180,000, as approved by the Shareholders' Meeting on April 30, 2019, in accordance with Article 2389, first paragraph of the Civil Code, to be broken down in equal parts among the Directors who have not been assigned specific duties and powers and to be settled annually. This amount is also considered remunerative for the work performed by the Directors as part of specific Committees.

The remuneration of the Non-Executive Directors is in accordance with the provisions of Section I of the Report and the Remuneration Policy approved for the year by the Shareholders' Meeting on April 29, 2021.

4. THE INCENTIVE PLANS

4.1 TIP 2014/2021 INCENTIVE PLAN

As shown in Section I, paragraph 3.5, the Shareholders' Meeting of April 8, 2014, pursuant to Article 114-*bis* of the CFA, approved the "TIP 2014/2016 Incentive Plan", which was subsequently amended by the Shareholders' Meeting of April 29, 2016 and re-named "TIP 2014-2021 Incentive Plan".

The TIP 2014-2021 Incentive Plan regulation was adopted by the Board on September 7, 2016 and stipulates:

- (i) the free issue of a maximum 7,000,000 options (individually an “Option” and collectively the “Options”) to employees and Executive Directors, identified - at the discretion of the Board - from among those who hold or perform roles or functions considered strategically relevant at, or for, the Group and for whom it is considered appropriate to strengthen their loyalty with a view to value creation (the “Beneficiaries”);
- (ii) that all the maximum 7,000,000 (seven million) Options may also be assigned in tranches, free of charge and non-transferable *inter vivos*, and that each of them entitles the Beneficiaries to: (A) purchase the Company's treasury shares (already held in portfolio as at the settlement date or subsequently purchased); or (B) receive any capital gain, all in accordance with the terms and conditions set out in the relevant regulations;
- (iii) the faculty to exercise the Options becoming exercisable in the period between January 1, 2017 (or a differing date established by the Board of Directors) and December 31, 2021 (or the differing deadline established by the Board of Directors);
- (iv) the following limits to the disposal of the shares from the exercise of the Options are applied:
 - (A) the Directors - Beneficiaries are held to maintain and not sell, until the conclusion of the mandate in progress on acquiring the shares, a portion of no less than 40% of the shares acquired, through exercise of the Options, in the course of this mandate;
 - (B) the Employees - Beneficiaries will be required to maintain and not sell, for a period of 3 years from the exercise date of the Options, a holding of not less than 30% of the shares acquired through exercising the Options;
 - (C) in situations of the “settlement in cash” a portion, equal to 40% for Directors - Beneficiaries and 30% for Employees - Beneficiaries, of the amount - net of taxes - received as a result of the cash settlement following the exercise of the Options exercised should be reinvested by the Beneficiary in shares of the Company, according to the regulation. The shares of the Company resulting from such reinvestment should be maintained and may not be sold during the period set out in points (A) and (B) above.

On March 15, 2021 a total of 3,500,000 options under the plan were granted to Executive Directors and employees. This assignment means that all 7,000,000 options under the Plan have been allocated.

With regard to the TIP 2014-2021 Incentive Plan, please refer to the disclosure document drawn up pursuant to Article 84-*bis* of Consob Issuers' Regulation, which may be viewed on the Company's website www.tipspa.it, in the *Corporate Governance/Shareholders' Meetings* section and to the communications pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5(a) of Consob Issuers' Regulation published on the Company's website www.tipspa.it, in the *Corporate Governance/Incentive Plans* section.

4.2 TIP 2019/2021 PERFORMANCE SHARES PLAN

As shown in Section I, paragraph 3.5, the Shareholders' Meeting of April 30, 2019 approved the "TIP 2019/2021 Performance Shares Plan", pursuant to Article 114-*bis* of the CFA. The vesting period of this Plan will conclude in 30 days, and it will be exercisable in 2022/2023.

The TIP 2019/2021 Performance Shares Plan regulation was adopted by the Board on May 14, 2019 and provides for the following:

- (i) The free assignment of a maximum number of 2,500,000 Units (severally a "Unit" and jointly the "Units") to Executive Directors and employees, selected on the unquestionable and discretionary opinion of the Board of Directors after consultation with the Appointments and Remuneration Committee, performing important roles or functions justifying action to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the "Beneficiaries");
- (ii) All the maximum number of 2,500,000 (two million five hundred thousand) Units are also assigned free of charge in instalments and are not transferable *inter vivos*. Each Unit gives Beneficiaries the right to be granted TIP ordinary shares free of charge (already in portfolio at the date of this Regulation or subsequently acquired or newly issued) on the achievement of performance objectives in accordance with the terms, conditions and procedures of the Regulation. As an alternative to the transfer of shares that may be assigned to the Beneficiary's securities account, the Beneficiary may request to the Company that all or part of the shares are sold on the market, allowing the Beneficiary to receive a sum corresponding to the sale price of the shares, net of withholding taxes, and subject to the settlement terms envisaged by market regulations, by means of a bank transfer to the current account in the Beneficiary's name, within the limits and conditions provided for by applicable legislation and the applicable Internal Dealing Code.
- (iii) The TIP 2019/2021 Performance Shares Plan is spread over a timeframe of 3 years (financial years 2019 to 2021) and includes the right to request the assignment of shares:
 - a) From January 1, 2022 till December 31, 2022 up to a maximum number of shares equal to 50% (fifty percent) of the total number of shares that may be assigned to the Beneficiary;
 - b) From January 1, 2023 till December 31, 2023 up to a total number of shares that may be assigned, for which the Beneficiary did not request their assignment during the year 2022 in accordance with the preceding point (a);
- (iv) Requested shares will be directly or indirectly subject to an availability restriction; in particular, Beneficiaries will be obliged to hold a number of shares that are equal to at least 30% (thirty percent) of shares being delivered:
 - (a) As regards Executive Directors, for 3 (three) years from the date of delivery of the shares; and
 - (b) As regards employees, for a period of 2 (two) years from the date of delivery of the shares;

In the case of a request for shares to be sold on the market, the Beneficiaries will be obliged to re-invest 30% (thirty percent) of the net income collected by purchasing

shares on the market. In the event that the Beneficiary-Executive Director already holds shares at the date of delivery, the amount which must be re-invested will be reduced by an amount equal to the number of shares held by the Beneficiary-Executive Director at the date of delivery, multiplied by the market price of shares on the day preceding this date of delivery, until it is eventually reset to zero.

With regard to the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan, please refer to the disclosure document drawn up pursuant to Article 84-*bis* of Consob Issuers' Regulation, which may be viewed on the Company's website www.tipsa.it, in the *Corporate Governance/Shareholders' Meetings* section and to the communications pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5(a) of Consob Issuers' Regulation published on the Company's website www.tipsa.it, in the *Corporate Governance/Incentive Plans* section.

5. DISCLOSURE ON ANY DEPARTURES FROM THE REMUNERATION POLICY APPLIED IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES

During the year ended December 31, 2021, there were no instances in which the Company deviated from the remuneration policy as approved by the Company's shareholders on April 29, 2021.

6. APPLICATION OF EX-POST ADJUSTMENT MECHANISMS FOR THE VARIABLE COMPONENT (MALUS OR CLAWBACK OF VARIABLE REMUNERATION)

During the year ended December 31, 2021, the Company did not apply any ex-post adjustment mechanisms to the variable remuneration component.

Change in trends relating to the remuneration and compensation paid by the Company in the last five years.

Compensation paid to members of the administration and control boards

Name Surname	Change 2017/18	Change 2018/19	Change 2019/2020 (4)	Change 2020/2021 (5)
Giovanni Tamburi Chairperson & Chief Executive Officer (1)	22%	7%	-41%	326%
Alessandra Gritti Vice-Chairperson & Chief Executive Officer (1)	22%	9%	-43%	248%
Claudio Berretti Executive Director & General Manager (2)	22%	8%	-44%	265%
Other Non-Executive Directors (3)	0%	200%	0%	0%
Board of Statutory Auditors	0%	14%	0%	0%

(1) Including fixed and variable compensations and incentive plans.

- (2) Including fixed (inclusive of remuneration as an employee) and variable and incentive plans.
- (3) The Shareholders' Meeting of April 30, 2019 established compensation for Non-Executive Directors by increasing the value after this remained unchanged for many years and was lower than the sector average (up to 2018, Euro 10,000 for Directors and from 2019, Euro 30,000 for Directors).
- (4) The change includes the component related to the long-term incentive plan through "performance shares" linked to the total return targets of the TIP stock in the period 2019-2021 and the long-term tenure in office.
- (5) The change includes the component relating to the previously approved multi-year stock option incentive plan, against which the last 3,500,000 options under the plan were allocated (and exercised) in 2021.

Results of the Company

Indicator (1)	Change 2017/18	Change 2018/19	Change 2019/20	Change 2020/21
Consolidated revenues	53%	-37%	-37%	44%
Pre-tax consolidated profit	21%	14%	-63%	261%

- (1) Figures taken from the TIP consolidated financial statements for 2017 and pro-forma figures (presented in the Directors' Report) for the years 2018, 2019, 2020 and 2021.

Average remuneration, calculated on a full-time equivalent basis, of employees other than members of administrative and control bodies

Average remuneration (1)	Change 2017/18	Change 2018/19	Change	Change
			2019/20 (2)	2020/21 (3)
Total employees	27%	6%	47%	152%
	2017	2018	2019	2020
Number of employees	16	13	15	14
				2021
				12

- (1) Includes gross annual remuneration and bonuses quantified with reference to the year of maturity. Given the limited number of employees, the total average trend is influenced by the stratification per role of employees employed in the individual year. The annual average remuneration trend per individual employee is, however, always increasing on the basis of the progressive development of work experience and the role held.
- (2) The increase in the period is attributable to the component related to the long-term incentive plan through "performance shares" linked to the total return targets of the TIP share in the period 2019-2021 and the long-term tenure in office.
- (3) The change includes the component relating to the previously approved multi-year stock option incentive plan, against which the last 3,500,000 options under the plan were allocated (and exercised) in 2021.

5. INFORMATION RELATING TO THE METHODS WITH WHICH THE COMPANY HAS TAKEN ACCOUNT OF THE SHAREHOLDERS' MEETING VOTE ON SECTION II OF THE REMUNERATION REPORT OF THE PREVIOUS YEAR

The Shareholders' Meeting of April 29, 2021 voted in favour of Section II of the Remuneration Report of the previous year and there were no instructions from shareholders to be taken into consideration for the purposes of this report.

6. REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE CONTROL BODY

With the motion of April 29, 2021 and on the proposal of the Board of Directors, the Shareholders' Meeting granted the following annual emoluments to the control body:

- Euro 30,000 in favour of the Chairperson of the Board of Statutory Auditors;
- Euro 20,000 for each of the Statutory Auditors.

SECOND PART

TABLE 1: REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period of office	Conclusion of office	Gross fixed remuneration	Remuneration for committee participation	Non equity variable remuneration	Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair Value of equity remuneration	Post-employment benefits
						Gross bonuses and other incentives	Profit sharing				
BOARD OF DIRECTORS											
Giovanni Tamburi	Chairperson & Chief Executive Officer	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	550,000	-	9,859,185.34 (1)	Car (also for partially private use), cellphone, ipad, D&O and professional TPL, accident and illness policy (2)			10,503,384.34	
Alessandra Gritti	Vice-Chairperson & Chief Executive Officer	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	360,000	-	6,040,209.28 (1)	Car (also for partially private use), cellphone, ipad, D&O and professional TPL, accident and illness policy (2)			5,228,806.02	
Cesare d'Amico	Vice-Chairperson	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	30,000	-		D&O and professional TPL				

Claudio Berretti	Executive Director & General Manager	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	360,000	-	5,964,223.82 (1)	Car (also for partially private use), cellphone, ipad, D&O and professional TPL, accident and illness policy (2)			5,297,745.19	
Alberto Capponi	Independent Director	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	30,000	-		D&O and professional TPL				
Giuseppe Ferrero	Independent Director	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	30,000	-		D&O and professional TPL				
Manuela Mezzetti	Independent Director	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	30,000	-		D&O and professional TPL				
Daniela Palestra	Independent Director	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	30,000	-		D&O and professional TPL				
Paul Simon Schapira	Director	from 30/4/2019	Approv. Fin. Stats. 31-12-21	30,000	-		D&O and professional TPL				

BOARD OF STATUTORY AUDITORS											
Myriam Amato	Chairperson Board of Statutory Auditors	from 29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23	30,000				D&O			
Fabio Pasquini	Statutory Auditor	29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23	20,000				D&O			
Alessandra Tronconi	Statutory Auditor	29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23	20,000				D&O			
Marzia Nicelli	Alternate Auditor	29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23					D&O			
Massimiliano Alberto Tonarini	Alternate Auditor	29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23					D&O			
(I) Remuneration from company preparing the accounts											
(II) Remuneration from subsidiaries & associated companies											
(III) Total											

-
- (1) On May 2, 2019, the Board of Directors resolved:
- the recognition, for the years 2019, 2020 and 2021, to the Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, as an emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 550,000, in addition to the current benefits (car, cellphone, ipad and accident and illness policy), to be paid in monthly instalments in arrears;
 - the recognition, for the years 2019, 2020 and 2021, to the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, as an emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 360,000, in addition to the current benefits (car, cellphone, ipad and accident and illness policy), to be paid in monthly instalments in arrears;
 - the recognition, for the years 2019, 2020 and 2021, to the Director with operating powers, Claudio Berretti, in addition to remuneration as an Executive of the Company, equal to Euro 200,000, as an emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 160,000, in addition to the current benefits (car, cellphone, blackberry, ipad, insurance), to be paid in monthly instalments in arrears;
 - to recognise in addition to the Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated sales and services revenues” account and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
 - to recognise in addition to the Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated sales and services revenues” account and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
 - to recognise in addition to the General Manager, Claudio Berretti, in addition to remuneration as a company Executive, as an emolument for the assigned offices, variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated sales and services revenues” account and (ii) 3.75% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
 - For the financial figures to be utilised for the variable remuneration, reference will be made to the pro-forma income statement determined by applying the accounting standards relating to financial assets and liabilities in existence as of 2017 (IAS 39) and reported in the Directors’ Report to TIP’s consolidated financial statements for the year under review. Where in the three-year period considered there are changes to the international accounting standards which may impact the accounts taken as a benchmark for the variable remuneration indicated, a change will be made accordingly.
- (2) The Board of Directors on May 2, 2019 established that the Chairperson and Chief Executive Officer Mr. Giovanni Tamburi, the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer Ms. Alessandra Gritti and the General Manager Mr. Claudio Berretti are also entitled to retain any emolument received as members of the Board of Directors or corporate boards of other companies, with the sole exception of the subsidiaries in accordance with Article 2359, paragraph 1, No. 1) of the Civil Code.

TABLE 2: STOCK OPTIONS GRANTED TO THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY

			Options held at beginning of the year			Options assigned in the year						Options exercised in the year			Options expiring in the year	Options held at the end of the year	Options accruing in the year
			A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Name	Office	Plan	Number Options	Exercise Price	Possible exercise period (from - to)	Number Options	Exercise Price	Possible exercise period	Fair value at assignment date	Assignment date	Market price of the underlying shares at the assignment date	Number Options	Exercise Price	Market price of the underlying shares at the exercise date	Number Options	Number Options	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairperson & Chief Executive Officer		0			1,625,000	1.696	16 /3/2021 31/12/2021	9,091,787.34	March 15, 2021	Euro 7.531	1,625,000	1.696	7.4357			9,091,787.34
Alessandra Gritti	Vice-Chairperson & Chief Executive Officer	A	0			825,000	1.696	16 /3/2021 31/12/2021	4,494,775.78	March 15, 2021	Euro 7.531	825,000	1.696	7.4357			4,494,775.78
Claudio Berretti	General Manager and Executive	A	0			800,000	1.696	16 /3/2021 31/12/2021	4,620,178.81	March 15, 2021	Euro 7.531	800,000	1.696	7.4357			4,620,178.81
Total			0			3,250,000			18,206,741.93			3,250,000					18,206,741.93

TABLE 3A: FINANCIAL INSTRUMENT-BASED INCENTIVE PLANS, OTHER THAN STOCK OPTIONS, IN FAVOUR OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY.

			Financial instruments assigned in previous years not vested in the year	Financial instruments assigned in the year						Financial instruments vested in the year and not assigned	Financial instruments vested during the year and assigned	Financial instruments accruing in the year	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Name	Office	Plan	Number and Type financial instruments	Vesting period	Number and Type financial instruments	Fair value at assignment date	Vesting period	Assignment date	Market price upon assignment	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at maturation date	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairperson & Chief Executive Officer	TIP 2019/2021 Performance Shares Plan											
I) Emoluments for office in company			1,000,000	2019-2022 50% exercisable in 2023									1,411,597
Alessandra Gritti		TIP 2019/2021 Performance Shares Plan											
I) Emoluments for office in company			520,000	2019-2022 50% exercisable in 2023									734,030.24
Claudio Berretti		TIP 2019/2021 Performance Shares Plan											
I) Emoluments for office in company			480,000	2019-2022 50% exercisable in 2023									677,566.38

TABLE 4A: SHARES - SHAREHOLDINGS OF THE BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF STATUTORY AUDITORS AND GENERAL MANAGERS (WARRANTS) PREPARED ACCORDING TO ANNEX 3A, SCHEDULE 7-TER, OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATION

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

Members of the Board of Directors						
Name	Office	No. of shares held at December 31, 2020	No. of shares acquired in 2021	No. of shares sold in 2021	No. of shares allocated from the exercise of 2021 options	No. of shares held at December 31, 2021
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Chair. & CEO	13,475,331			850,000	14,325,331
Alessandra Gritti	Vice-Chair. & CEO	2,232,293			455,000	2,687,293
Cesare d'Amico ⁽²⁾	Vice-Chairperson	19,910,000	2,140,000	-1,000,000		21,050,000
Claudio Berretti	Dir. & Gen. Manager	2,351,000			520,000	2,871,000
Alberto Capponi	Director	0				0
Giuseppe Ferrero ⁽³⁾	Director	3,179,635				3,179,635
Manuela Mezzetti	Director	0				0
Daniela Palestro	Director	0				0
Paul Simon Schapira	Director	10,000				10,000

⁽¹⁾ Giovanni Tamburi holds his investment in the share capital of TIP in part directly in his own name and in part indirectly through Lippiuno S.r.l., a company in which he holds 87.26% of the share capital.

⁽²⁾ Cesare d'Amico holds his investment in the share capital of TIP through d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (a company in which he holds directly and indirectly 50% of the share capital), through the company Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (a company which directly holds 54% of the share capital) and through family members.

⁽³⁾ Giuseppe Ferrero holds his investment in the share capital of TIP directly and through family members.

- Members of the Board of Statutory Auditors					
Name	Office	No. of shares held at December 31, 2020		No. of shares acquired in 2021	No. of shares held at December 31, 2021
Myriam Amato	Chairperson	0			0
Fabio Pasquini	Statutory Auditor	0			0
Alessandra Tronconi	Statutory Auditor	0			0
Marzia Nicelli	Alternate Auditor	0			0
Massimiliano Alberto Tonarini	Alternate Auditor	0			0

**TABLE 4B: WARRANT - SHAREHOLDINGS OF THE BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF STATUTORY AUDITORS AND GENERAL MANAGERS (WARRANTS)
PREPARED ACCORDING TO ANNEX 3A, SCHEDULE 7-TER, OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATION**

NOT APPLICABLE