



**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 2023

SOMMARIO

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.....	11
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
3. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	13
3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	13
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	18
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.....	19
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").....	21
3.5.3 INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.....	24
4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	27
5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	30
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	31
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 INTERESI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ	32
SEZIONE II.....	34
PRIMA PARTE.....	34

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI	34
2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO.....	36
3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	38
4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE.....	38
<i>4.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE TIP 2014/2021</i>	<i>38</i>
<i>4.2 PIANO DI PERFORMANCE SHARE TIP 2019/2021</i>	<i>39</i>
<i>4.3 PIANO DI PERFORMANCE SHARE TIP 2022/2023</i>	<i>40</i>
<i>4.4 PIANO DI PERFORMANCE SHARE TIP 2023/2025</i>	<i>41</i>
5. INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	43
6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW BACK”)	43
7. VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI	43
8. 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	44
9. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI CONTROLLO	45
SECONDA PARTE.....	46

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**46**

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**50**

TABELLA 4A: AZIONI - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL’ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB.....**53**

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 e del Direttore Generale (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 Sezione I della Relazione sono stati approvati dal Comitato per la Remunerazione (il “Comitato per la Remunerazione”) della Società in data 12 marzo 2021 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 25 marzo 2021. La Sezione I della Relazione è stata poi 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. Per maggior chiarezza e per pronto riferimento degli azionisti il Consiglio di Amministrazione, in data 15 marzo 2023, ha apportato alla Sezione I della Relazione alcuni aggiornamenti principalmente volti a fornire un quadro aggiornato alla data del 31 dicembre 2022: (i) della composizione degli organi sociali della Società (ii) dei piani di incentivazione della Società e (iii) delle compagnie con le quali la Società ha stipulato le polizze assicurative D&O e RC. Si precisa che tali aggiornamenti, non modificando in alcun modo il contenuto della Sezione I della Relazione, non debbono essere oggetto di deliberazione e approvazione da parte dell’Assemblea dei Soci.

I contenuti di cui alla Sezione II della Relazione, riferiti all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, sono invece stati approvati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società in data 15 marzo 2023 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 marzo 2023 e saranno oggetto di deliberazione consultiva non vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 27 aprile 2023 in prima convocazione e per il giorno 28 aprile 2023 in seconda convocazione.

La percentuale dei voti favorevoli all’approvazione della Sezione I della Relazione da parte dell’Assemblea dei Soci tenutasi il giorno 29 aprile 2021 è risultata pari al 78,01% dei votanti. L’Assemblea dei Soci in data aprile 28 aprile 2022 ha invece espresso voto non vincolante sulla

seconda sezione della relazione sulla remunerazione sottoposta all’Assemblea dei Soci riferita all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 (la “Relazione sulla Remunerazione 2021”) La percentuale dei favorevoli all’approvazione della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2021 da parte dell’Assemblea dei Soci è risultata pari al 84,32% dei votanti.

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione¹ è stato nominato dall’Assemblea dei Soci del 28 aprile 2022 e resta in carica fino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024.

Il Consiglio attuale è composto da dieci 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;
- Isabella Ercole – Amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità;
- Giuseppe Ferrero – Amministratore non esecutivo indipendente e Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Sergio Marullo di Condojanni – Amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Manuela Mezzetti – Amministratore non esecutivo indipendente, Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità e membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Daniela Anna Palestro – Amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità;
- 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 successivamente integrato dall’Assemblea del 28 aprile 2022 a seguito delle dimissioni rassegnate dal Sindaco Effettivo Alessandra Tronconi, e resterà in carica fino all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio al 31 dicembre 2023. La composizione del Collegio Sindacale è la seguente:

- Myriam Amato – Presidente del Collegio Sindacale;

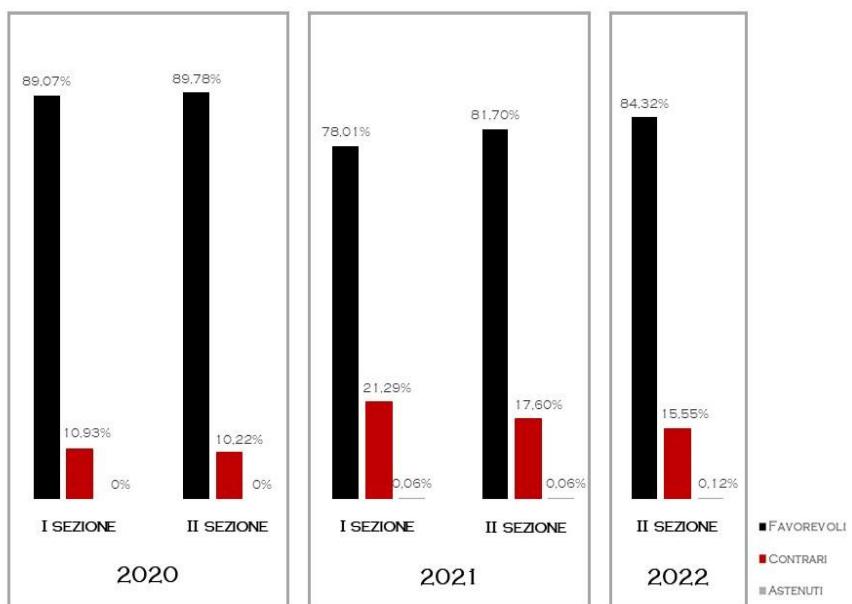
¹ Si tratta nello specifico del Consiglio di Amministrazione che, in data 15 marzo 2023, ha approvato la Sezione II della Relazione e gli aggiornamenti apportati alla Sezione I della Relazione.

- Fabio Pasquini – Sindaco Effettivo;
- Marzia Nicelli – Sindaco Effettivo;
- Marina Mottura – Sindaco Supplente;
- Massimiliano Alberto Tonarini – Sindaco Supplente.

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 "Corporate Governance/Assemblee/Documenti" e "Corporate Governance/Relazione Annuale", 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 "Corporate Governance/Assemblee/Documenti" e "Corporate Governance/Relazione Annuale" per un periodo di almeno 10 anni (fatte salve le limitazioni previste dalla predetta norma).

Di seguito si riportano i risultati assembleari (in termini di voti favorevoli, contrari e di astenuti) registrati rispetto alle delibere di approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 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

(TESTO APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IN DATA 29 APRILE 2021, CON AGGIORNAMENTI APPROVATI DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 15 MARZO 2023)

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.²

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 le Nomine e 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 2021 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, fermo ogni altra prerogativa prevista dallo Statuto:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2364, comma 1 e 2389 cod. civ., con la precisazione che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche 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

² Dal 1° gennaio 2021 trova applicazione il solo Codice di Corporate Governance (indicato nella Sezione I della Relazione quale “Nuovo Codice di Autodisciplina”).

- approvazione da parte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF;
- (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
 - (v) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, 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 Remunerazione³ 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 e del Direttore Generale;
- (v) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- (vi) attua eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei soci.

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.

³ Si tratta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella sua funzione di Comitato 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 Autodisciplina anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

SOCIETÀ DI REVISIONE

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

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

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.³

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri non esecutivi Signori Giuseppe Ferrero, Sergio Marullo di Condojanni 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 e da ultimo in data 15 marzo 2023 - è dotato dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina e dal Codice di Corporate Governance e possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

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

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e in particolare:

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

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

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

1.2. 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 2022 TIP conta 13 dipendenti così suddivisi:

- 7 impiegati;
- 2 quadri;
- 4 dirigenti.

Si ricorda, per quanto occorrer possa, che il Presidente ed Amministratore Delegato ed il Vice Presidente ed Amministratore Delegato non sono dipendenti di alcuna società del gruppo e pertanto non vengono conteggiati ai fini che precedono.

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 per le Nomine e la Remunerazione e si basa solo su parametri qualitativi, ciò in considerazione della peculiare caratteristica della società che vede il Presidente, 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. È 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 esecutivo, che da sempre hanno avuto una remunerazione fissa molto al di sotto degli standard di mercato ed una parte variabile che può far loro raggiungere dei livelli in linea con i normali “*compensation package*” dell’industria del *private equity*, la componente variabile dei dipendenti normalmente non eccede il loro costo aziendale lordo.

Tale suddivisione della remunerazione è in linea con la politica 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 *stakeholder* della Società cercando di incentivarli, tramite appunto l'erogazione di componenti di remunerazione variabile, alla valorizzazione della Società. Si sottolinea peraltro che i piani di incentivazione descritti al successivo paragrafo 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 INDEPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

- a) favorire la fidelizzazione delle risorse chiave della Società incentivandone la permanenza all'interno della stessa;
- b) ponderare adeguatamente 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 correttamente la prestazione del soggetto cui è corrisposta nel caso la componente variabile non fosse erogata;
- d) far sì che una parte significativa della remunerazione variabile sia legata - per i soli amministratori esecutivi - al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* della Società nel breve e medio-lungo periodo;
- e) far sì che gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione della componente variabile per gli amministratori esecutivi 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 professionisti 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 Codice di Corporate Governance, 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 Share* TIP 2019/2021 e nel Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, 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.⁴

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in occasione della prossima Assemblea dei Soci di TIP, proporrà l'approvazione di un nuovo piano di incentivazione basato su strumenti finanziari e riservato agli amministratori investiti di particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate (il “Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025”) che prevede anch’esso, come quelli sopra riportati, la possibilità per la Società di esercitare, a determinate condizioni, il diritto di *claw back*.

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, 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

⁴ Il Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021, il cui periodo di *vesting* si è esaurito nel corso dell'esercizio 2022, è stato in parte esercitato nel 2022 e sarà esercitabile anche nel corso del 2023, rimanendo altresì fermi gli obblighi di *lock up* ivi previsti e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel piano e nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare il meccanismo di *claw back*. Si segnala che l'Assemblea dei Soci della Società, in data 28 aprile 2022, ha approvato l'adozione da parte della Società del “Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023” il quale prevede, analogamente al Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021, meccanismi di *claw back* (per maggiori informazioni inerenti il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 si veda il paragrafo 4.3 della Sezione II della presente Relazione).

azionisti di TIP che ha votato a favore della Politica per la Remunerazione presentata all'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021.

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 l'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 i proventi generati dall'attività di *advisory* è divenuta una componente, essenziale e rilevante, 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 quasi sempre consentito di 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 le Nomine e 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 agli standard del mercato del *private equity*, ma comunque in grado di assicurare un livello di retribuzione minimo nel caso di esercizi poco profittevoli, il tutto unito ad un adeguato livello di *benefit*;
- (ii) stabilire, per gli stessi amministratori esecutivi, un compenso variabile di breve periodo con una formula fissa – e prestabilita – legata agli indicatori di *performance* presi a riferimento, tale da consentire agli amministratori esecutivi stessi di partecipare attivamente – in maniera congrua – alle *performance* economiche della Società. Il Consiglio di Amministrazione da molti anni ha previsto che la componente variabile sia stabilita in applicazione di una 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 o altri strumenti finanziari che attribuiscono azioni.

Una porzione rilevante della remunerazione 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 o su altri strumenti finanziari della Società che attribuiscono azioni, 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 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 share* 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 funzionale al 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 servizi⁵; e
- (ii) utile consolidato ante imposte⁵.

La componente “ricavi consolidati per servizi”⁵ 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

⁵ 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.

storicamente di ammontare rilevante consentendo alla Società di coprire costi fissi di struttura e di costituire una contribuzione alla redditività della società stessa.

La componente “utile consolidato ante imposte”⁵ 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 le Nomine e la Remunerazione e sono stati da ultimo determinati alla nomina dell’attuale Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022 e fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, in linea con quanto previsto nella Sezione I della Relazione (approvata dall’Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021).⁶

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 alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 6,20% dell’utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell’emolumento stesso⁵;
- 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 alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 3,80% dell’utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell’emolumento stesso.⁵

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, è stato nominato un nuovo Consiglio di Amministrazione. L’Assemblea dei Soci del 28 aprile 2022 ha deliberato di attribuire un emolumento complessivo annuo, *ex art.* 2364, comma 1 e 2398, comma 1, che è stato ripartito tra i consiglieri che non

⁶ In conseguenza dell’intervenuta nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione nel corso dell’esercizio 2022, gli indicatori di *performance* cui è collegata la corresponsione della componente variabile del compenso degli amministratori esecutivi, sono stati rideterminati, dal Consiglio di Amministrazione, esattamente in linea con quanto previsto nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2021, approvata dall’Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021.

sono stati investiti di particolari cariche e ha rimesso alla decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la determinazione dei compensi spettanti e da riconoscere, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dall'art. 25 dello statuto della Società, agli amministratori investiti di particolari cariche. Tale compenso è stato 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 e 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).

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 le Nomine e 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 2024⁷.

Al Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, è stato attribuito un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci “Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni” e (ii) 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.⁵

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, la componente variabile del Direttore Generale determinata fino all'approvazione

⁷ Il Direttore Generale è stato confermato nella carica di Consigliere esecutivo dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione che si sono entrambi tenuti il 28 aprile 2022.

del bilancio al 31 dicembre 2024 è stata stabilita in linea con quanto previsto nella Sezione I della Relazione (approvata dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021).

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

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 le Nomine e la Remunerazione o del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità⁸ non è oggetto di specifica remunerazione.

3.4. BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

La Società ha inoltre stipulato con la compagnia AIG (compagnia delegataria al 50%) in co-assicurazione con Liberty Specialty Markets (co-assicuratore al 50%) 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.

⁸ Il “Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate” ha assunto la denominazione di “Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità” dal 23 giugno 2021.

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”)⁹.

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 Share* TIP 2019/2021”).

⁹ Come già anticipato alla data odierna il Piano di incentivazione TIP 2014/2021 risulta essersi esaurito non avendo pertanto alcuna efficacia residua fatta eccezione per gli obblighi di *lock up* ivi previsti e per la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel Piano e nel relativo Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare il meccanismo di *claw back*.

In linea con quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione, la Società, quale naturale prosecuzione sia del Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 che del Piano di Incentivazione TIP 2014/2021, ha adottato, con deliberazione dell’Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2022, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 2.000.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate (il “Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023”).

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 Share* TIP 2019/2021 e del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, 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. Come già anticipato nei precedenti paragrafi il Consiglio di Amministrazione della Società proporrà alla prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione, l’approvazione del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025.

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 sono state 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, la Società 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”). Tale piano non prevedeva, per l’assegnazione di tali opzioni, il raggiungimento di obiettivi di *performance*.

In base al Piano di *Performance Share* 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 Share* 2019/2021”) – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - è avvenuto al raggiungimento di un *Total Return*¹⁰ non inferiore al *Total Return* per gli azionisti della Società almeno pari a 5% composto annuo (l’“Obiettivo di *Performance*”).

¹⁰ 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

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 Share* 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/Documenti”.¹¹

In base al Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, approvato dall’Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2022, l’assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (i “Beneficiari Piano *Performance Share* 2022/2023”) – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - avviene al raggiungimento di un *Total Return*¹² 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 Share* TIP 2022/2023 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/Documenti”.

Qualora la Società ritenesse opportuno, alla scadenza del Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 e del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, adottare nuovi piani di

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.

¹¹ L’Obiettivo di *Performance* raggiunto è stato superiore alla soglia massima del 9% e pertanto il numero di azioni che sono state attribuite è pari a tutte le 2.500.000 di *Unit* assegnate.

¹² Si intende la variazione del prezzo ufficiale di un’azione ordinaria TIP (negoziata presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.) al 31 dicembre 2023 (intendendosi con ciò l’ultimo giorno di Borsa aperta dell’esercizio 2023) rispetto al prezzo medio dell’azione del mese precedente all’11 marzo 2022 (ultimo venerdì antecedente la data di approvazione della proposta di piano da parte del Consiglio di Amministrazione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel periodo 10 febbraio 2022 – 11 marzo 2022 inclusi (pari ad euro 8,517 per azione) - considerando eventuali dividendi ordinari e straordinari distribuiti da TIP negli esercizi 2022 e 2023, nonché eventuali operazioni straordinarie sul capitale di TIP effettuate nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle Azioni e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (*i.e.* distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di *warrant* o di altri strumenti finanziari emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del prezzo ufficiale dell’Azione del giorno di quotazione presso il Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (ii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto *warrant* per Azione e del prezzo ufficiale del *warrant* del giorno di quotazione presso il Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. corrispondente con l’ultima data di rilevazione.

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.

A tal proposito, come menzionato nei precedenti paragrafi, il Consiglio di Amministrazione della Società intende, nella prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione, proporre all’Assemblea l’approvazione del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 il quale prevede l’assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (*i* “Beneficiari Piano *Performance Share* 2023/2025”) – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - al raggiungimento di un *Total Return*¹³ non inferiore al *Total Return* per gli azionisti della Società almeno pari al 5% composto annuo (*l’Obiettivo di Performance*). Tale obiettivo di *performance* tiene tra l’altro conto della necessità per la Società di migliorare costantemente i parametri di riferimento comunemente utilizzati per misurare il *rating* ESG. È infatti evidente che la *performance* in termini di *Total Return* sconta – stante l’ormai diffusa attitudine degli investitori a premiare/penalizzare le società in funzione della maggiore o minore virtuosità sotto il profilo ESG – in misura sempre più crescente la bontà dei parametri che la società è in grado di raggiungere rispetto alle diverse metriche prese a riferimento dalle diverse società di *rating* oltre che dagli analisti e/o investitori stessi.

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 Share* TIP 2019/2021 prevedeva il seguente *vesting period*: il periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all’assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni

¹³ Per *Total Return* si intende il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell’Azione al 31 dicembre 2025, rispetto al prezzo medio dell’Azione nel mese di dicembre 2022 (pari ad euro 7,357 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o *warrant* distribuiti da TIP negli esercizi 2023, 2024 e 2025, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle Azioni e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (*i.e.* distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di *warrant* o di altri strumenti finanziari emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell’Azione al 31 dicembre 2025 (intendendosi con ciò l’ultimo giorno di Borsa aperta dell’esercizio 2025) rispetto al prezzo medio dell’Azione nel mese di dicembre 2022 (pari ad euro 7,357 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2022; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell’Azione del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per Azione e il prezzo ufficiale del *warrant* del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

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 ha verificato il raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*. Come già evidenziato nella nota a piè di pagina 4 che precede, il Piano di Performance Shares TIP 2019/2021, il cui periodo di *vesting* si è esaurito nel corso dell'esercizio 2022, è stato in parte esercitato nel 2022 e sarà esercitabile anche nel corso del 2023, fermi gli obblighi di *lock up* ivi previsti e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel piano e nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare il meccanismo di *claw back* quale descritto di seguito.

Il Piano di *Performance Share* 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 indentificato 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 *Performance*¹⁴ delle azioni TIP, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario. Si rileva altresì che, ai sensi del Piano di *Performance Share* 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 *Performance Share* TIP 2022/2023 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 giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*.

Si segnala che il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 prevede un meccanismo di *claw-back* nel caso in cui il *Total Return* sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di

¹⁴ 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.

dati che si siano rivelati manifestamente errati per fatto riconducibile al beneficiario (come meglio indentificati 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 *Performance*¹⁵ 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 Share* TIP 2022/2023, la Società ha il diritto di esercitare il *claw-back*, nei termini appena indicati, anche qualora entro il 12° mese successivo alla data di scadenza del piano (*i.e.* 31 dicembre 2025): (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*.

In relazione ai compensi variabili erogati in favore degli amministratori esecutivi nonché del direttore generale 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.

Qualora la Società ritenesse opportuno, alla scadenza del Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 e del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, 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.

A tal proposito si segnala che il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 - che verrà proposto per l'approvazione dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione – 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 giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*.¹⁶

Si segnala che il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025, nel testo che verrà presentato all'Assemblea dei Soci di TIP dal Consiglio di Amministrazione, prevede un meccanismo di

¹⁵ 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 assegnabili al beneficiario sulla base del numero di *Unit* maturate secondo i termini, condizioni e le modalità previste nel regolamento del piano.

¹⁶ Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione la verifica dell'eventuale raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* potrà avvenire anticipatamente nel corso di un Consiglio di Amministrazione che si dovesse tenere in ogni caso successivamente al 1° gennaio 2026 (e precedentemente al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito all'approvazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025), con conseguente anticipazione della conclusione del *vesting period*.

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 indentificati 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 *Performance*¹⁷ 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 sulla base del testo del Piano di *Performance Share TIP 2023/2025* che verrà presentato all'Assemblea dei Soci di TIP dal Consiglio di Amministrazione, la Società ha il diritto di esercitare il *claw-back*, nei termini appena indicati, anche qualora entro il 12° mese successivo alla data di scadenza del piano (*i.e.* 31 dicembre 2027): (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*.

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 sono 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.

A tal riguardo si segnala che i periodi di *lock-up* relativi ai diversi esercizi delle *stock option*, esercitate ai sensi del Piano Incentivazione 2014/2021, si esauriranno nel corso del 2024, in prevalenza al termine del mese di marzo.

¹⁷ Da intendersi la lettera inviata dalla Società ad ogni beneficiario entro e non oltre il terzo giorno lavorativo dal termine del *vesting period* avente ad oggetto la comunicazione del raggiungimento dell'Obiettivo di *performance* e del conseguente numero di azioni TIP assegnabili al beneficiario sulla base del numero di *Unit* maturate secondo i termini, condizioni e le modalità previste nel regolamento del piano.

Nell'ipotesi di Regolamento in Denaro¹⁸ 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 devono essere mantenute e non possono essere vendute per i periodi previsti nei precedenti punti (i) e (ii).

Il Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 prevede che le azioni di TIP oggetto di trasferimento da parte della Società in favore dei Beneficiari Piano *Performance Share* 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 termini di seguito indicati (“*Lock Up*”).

I Beneficiari avranno l'obbligo di detenere un numero di Azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle Azioni oggetto di Consegna

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

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

In caso, invece, di adesione al *Cash Settlement*¹⁹ i Beneficiari Piano *Performance Share* 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 deve essere reinvestito è 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.

Il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 prevede che le azioni di TIP oggetto di trasferimento da parte della Società in favore dei Beneficiari Piano *Performance Share* 2022/2023,

¹⁸ 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.

¹⁹ Ai sensi dell'art. 8 del Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 in alternativa al trasferimento delle azioni TIP sul proprio conto titoli i Beneficiari Piano *Performance Share* 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.

siano soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità secondo i termini di seguito indicati (“*Lock Up*”).

I Beneficiari avranno l’obbligo di detenere un numero di Azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle Azioni oggetto di Consegnna:

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

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

In caso, invece, di adesione al *Cash Settlement*²⁰ i Beneficiari Piano *Performance Share* 2022/2023 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 e del Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 e del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, 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.

A tal proposito il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 – di cui verrà proposta dal Consiglio di Amministrazione l’approvazione da parte dell’Assemblea dei Soci di TIP nella prossima Assemblea convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione - prevede che le azioni di TIP oggetto di trasferimento da parte della Società in favore dei Beneficiari Piano *Performance Share* 2023/2025, siano soggette,

²⁰ Ai sensi dell’art. 8 del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 in alternativa al trasferimento delle azioni TIP sul proprio conto titoli i Beneficiari Piano *Performance Share* 2022/2023 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.

direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità secondo i termini di seguito indicati (“*Lock Up*”).

I Beneficiari avranno l’obbligo di detenere un numero di Azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle Azioni oggetto di Consegnna:

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

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

In caso, invece, di adesione al *Cash Settlement*²¹ i Beneficiari Piano *Performance Share* 2023/2025 hanno l’obbligo di reinvestire il 30% (trenta per cento) dei proventi netti incassati acquistando azioni TIP sul mercato e fornire idonea evidenza di tale acquisto alla Società ai termini e secondo le modalità previste nel piano. Nel caso in cui alla data di trasferimento delle azioni TIP sul conto titolo del beneficiario-amministratore esecutivo quest’ultimo già detenga azioni TIP, l’importo che dovrà essere reinvestito sarà ridotto di un importo pari al numero di azioni TIP detenute dal beneficiario-amministratore esecutivo alla data di trasferimento delle azioni sul proprio conto titoli moltiplicato per il prezzo di mercato delle azioni TIP il giorno precedente tale data di trasferimento sino eventualmente ad azzerarsi.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 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 2024); 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 la Società ed inverò il trattamento di “fine mandato” sopra menzionato inerisce solo alla

²¹ Ai sensi dell’art. 8 del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 in alternativa al trasferimento delle azioni TIP sul proprio conto titoli i Beneficiari Piano *Performance Share* 2023/2025 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.

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 Share 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 *Performance Share TIP* 2022/2023 (il “Piano 2022/2023”) il beneficiario del Piano 2022/2023 perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni della Società le *Unit* attribuite nei seguenti casi:

- (a) nel caso in cui, nel corso del, o successivamente al, periodo di *vesting*, il rapporto di lavoro del beneficiario-dipendente termini per cause diverse da: (i) dimissioni volontarie del dipendente seguite dalla richiesta di ammissione al trattamento

pensionistico o (ii) licenziamento senza giusta causa o senza giustificato motivo oggettivo o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di lavoro;

- (b) nel caso in cui, nel corso del, o successivamente al, periodo di *vesting*, cessi il rapporto di amministrazione del beneficiario-amministratore esecutivo termini per cause diverse da: (i) revoca senza giusta causa o (ii) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di amministrazione.

Qualora la Società ritenesse opportuno, alla scadenza del Piano di *Performance Share TIP* 2019/2021 e del Piano di *Performance Share TIP* 2022/2023, 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 Share TIP* 2019/2021 e del Piano di *Performance Share TIP* 2022/2023.

Si sottolinea per quanto possa occorrere, che anche il Piano di incentivazione TIP 2014/2021 prevedeva casi in cui alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato o alla cessazione del rapporto di amministrazione (a seconda dei casi) conseguiva la decadenza dalla qualità di beneficiario dal relativo piano.²²

A tal proposito, per quanto concerne il Piano di *Performance Share TIP* 2023/2025 (il “Piano 2023/2025) - che verrà presentato nella prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione - il beneficiario del Piano 2022/2023 perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni della Società le *Unit* attribuite nei seguenti casi:

- (a) nel caso in cui, nel corso del, o successivamente al, periodo di *vesting*, il rapporto di lavoro del beneficiario-dipendente termini per cause diverse da: (i) dimissioni volontarie del dipendente seguite dalla richiesta di ammissione al trattamento pensionistico o (ii) licenziamento senza giusta causa o senza giustificato motivo oggettivo o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di lavoro;
- (b) nel caso in cui, nel corso del, o successivamente al, periodo di *vesting*, cessi il rapporto di amministrazione del beneficiario-amministratore esecutivo termini per cause diverse da: (i) revoca senza giusta causa o (ii) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di amministrazione.

Non è 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

²² Come già anticipato in precedenza, alla data del 15 marzo 2023: (i) il Piano di incentivazione TIP 2014/2021 risulta essere interamente esaurito, salvo per gli obblighi di *lock up* previsti dal relativo regolamento mentre (ii) il Piano di *Performance Share TIP* 2019/2021, il cui periodo di *vesting* si è esaurito nel corso dell'esercizio 2022, è stato in parte esercitato nel 2022 e sarà esercitabile anche nel corso del 2023, rimanendo altresì fermi gli obblighi di *lock up* e i meccanismi di *claw back* previsti dal relativo regolamento.

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 fattispecie che ne giustifica la maturazione (*i.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 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 la compagnia AIG (compagnia delegataria al 50%) in co-assicurazione con Liberty Specialty Markets (co-assicuratore al 50%) 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. 123-bis TUF e messa a disposizione degli azionisti di TIP.²³

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 della propria Politica per la Remunerazione, tuttavia in presenza di circostanze eccezionali – così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento ovverosia quelle situazioni in cui la deroga alla Politica per la Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato - la Società può temporaneamente derogare alla Politica per la Remunerazione. Tali circostanze eccezionali possono ricomprendere, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere in un mercato concorrenziale figure manageriali chiave, l'esigenza di incentivare tali figure rispetto a specifici obiettivi nonché circostanze eccezionali e imprevedibili che potranno impattare nel mercato di riferimento della Società. Tali modifiche potranno interessare, tra l'altro e ad esempio, la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale chiave o la revisione della retribuzione di una figura manageriale chiave al fine di *retention*; l'introduzione o la modifica del sistema premiale, sempre nell'ottica di ingresso di nuove figure manageriali o di *retention* anche alla luce di circostanze eccezionali e imprevedibili che impattano nel mercato di riferimento della Società.

Per procedere a tali deroghe si applicherà la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e di volta in volta vigente. La deroga temporanea alla Politica per la

²³ L'Assemblea dei Soci della Società, in data 29 aprile 2021, ha provveduto a nominare i nuovi membri dell'organo di controllo che sono stati individuati nelle persone di: Myriam Amato (Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo), Fabio Pasquini (Sindaco Effettivo), Alessandra Tronconi (Sindaco Effettivo), Marzia Nicelli (Sindaco Supplente) e Massimiliano Alberto Tonarini (Sindaco Supplente). A seguito delle dimissioni dalla carica rassegnate da Alessandra Tronconi, per effetto della delibera assembleare assunta dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2022, Marzia Nicelli ha assunto la carica di Sindaco Effettivo della Società. Alla data odierna, pertanto, il collegio sindacale è composto da: Myriam Amato (Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo), Fabio Pasquini (Sindaco Effettivo), Marzia Nicelli (Sindaco Effettivo), Marina Mottura (Sindaco Supplente) e Massimiliano Alberto Tonarini (Sindaco Supplente). Il compenso annuo riconosciuto ai membri del Collegio Sindacale è stato determinato, come indicato al Paragrafo 5 della Sezione I della Relazione, in un compenso fisso annuo deliberato dall'Assemblea dei Soci.

Remunerazione dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con il supporto del Presidente, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

La deroga alla Politica per la Remunerazione potrà contemplare, *inter alia*, (i) la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale-chiave, (ii) l'attribuzione di una componente variabile della remunerazione agli amministratori esecutivi e/o direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (in sostituzione e/o in aggiunta rispetto a quello ordinario rappresentato nei paragrafi 3.1 e 3.2 che precedono) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui ai Paragrafi 3.1 e 3.2, cui sopra) e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione e/o (iii) l'attribuzione (a seconda del caso, aggiuntiva o sostitutiva) di un incentivo di lungo termine ad amministratori esecutivi e/o direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche e/o eventuali nuove figure manageriali-chiave diverso da quello fondato sull'attribuzione di *performance share* 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 azioni ai sensi del Piano di *Performance Share* TIP 2014/2021 e del Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 è avvenuto al raggiungimento di un determinato obiettivo di *performance*²⁴; (iii) l'assegnazione di azioni ai sensi del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 avviene al raggiungimento di un determinato obiettivo di *performance*; e (iv) l'assegnazione di azioni ai sensi del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 - che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di TIP in occasione della prossima Assemblea, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione – prevede che la relativa assegnazione avvenga al raggiungimento di un determinato obiettivo di *performance*. In particolare, l'obiettivo di *performance* previsto ai sensi del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 tiene tra l'altro conto della necessità per la Società di migliorare costantemente i parametri di riferimento comunemente utilizzati per misurare il *rating* ESG. È infatti evidente che la *performance* in termini di *Total Return* sconta – stante l'ormai diffusa attitudine degli investitori a premiare/penalizzare le società in funzione della maggiore o minore virtuosità sotto il profilo

²⁴ Come già segnalato il Piano di incentivazione TIP 2014/2021 risulta essersi esaurito non avendo pertanto alcuna efficacia residua fatta eccezione per quanto concerne gli obblighi di *lock-up* ivi previsti. Il Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021, il cui periodo di *vesting* si è esaurito nel corso dell'esercizio 2022, è stato in parte esercitato nel 2022 e sarà esercitabile anche nel corso del 2023, rimanendo altresì fermi gli obblighi di *lock up* previsti dal relativo regolamento e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel piano e nel regolamento, di esercitare il meccanismo di *claw back*.

ESG – in misura sempre più crescente la bontà dei parametri che la società è in grado di raggiungere rispetto alle diverse metriche prese a riferimento dalle diverse società di *rating* oltre che dagli analisti e/o investitori stessi.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022 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 alla componente fissa e variabile del piano di remunerazione il Consiglio ha determinato:

1. di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 550.000 (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 2022, 2023 e 2024, 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 2022, 2023 e 2024, 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* e polizza infortuni e malattia), 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 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 di breve periodo della remunerazione corrisposta agli Amministratori Esecutivi è parametrata ai ricavi consolidati realizzati dalla Società nella prestazione di servizi di *advisory* e agli utili ante imposte consolidati maturati nell’esercizio di riferimento la valutazione del raggiungimento da parte di tali Amministratori Esecutivi dei propri obiettivi di *performance* può essere appurata analizzando i dati riflessi nel progetto di bilancio al 31 dicembre 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2023, dal quale risulta che al 31 dicembre 2022 la Società ha registrato:

- ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni pari a 1.776.122 euro⁵; e
- utile ante imposte consolidato pro forma di esercizio (da determinarsi al lordo delle componenti variabili degli emolumenti stessi) pari a 160.425.598 euro⁵.

Nell’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2022 il pay mix⁽¹⁾ delle retribuzioni del *top management* è stato il seguente:

	Presidente e Amministratore Delegato	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Amministratore Esecutivo e Direttore Generale
Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL)	4%	4%	4%
Retribuzione variabile Annua di breve periodo (MBO)	68%	72%	71%
Retribuzione Variabile di Lungo Periodo (LTI)	28%	24%	25%

(1) Ai fini dell’elaborazione della tabella relativa al *pay mix* la retribuzione variabile di lungo periodo è calcolata considerando il *fair value* delle azioni effettivamente assegnate nel corso del 2022 misurato quale media dei prezzi ufficiali di quotazione del titolo TIP nel mese precedente la data di effettiva assegnazione.

In particolare, la componente variabile costituisce oltre il 95% del pacchetto retributivo del *top management* ed è corrisposta per circa il 27% in azioni.

Come si è visto la componente variabile di breve periodo riconosciuta agli amministratori esecutivi è calcolata quale percentuale dei ricavi derivanti dall'attività di *advisory* svolta dalla Società nonché quale percentuale degli utili consolidati pro forma della Società. Non sono pertanto previsti altri obiettivi di *performance* 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 dei ricavi da *advisory* e degli utili di esercizio, in modo tale da avete 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*.

La retribuzione variabile di lungo periodo riconosciuta agli amministratori esecutivi prevede il raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo rappresentati dal *Total Return* per gli azionisti, così da ulteriormente allineare gli obiettivi del *top management* con quelli degli *stakeholders* della Società. Nello specifico gli obiettivi di *Total Return* indicati nei piani di incentivazione di medio-lungo periodo di TIP tengono altresì conto, tra l'altro, della necessità per la Società di migliorare costantemente i parametri di riferimento comunemente utilizzati per misurare il *rating ESG*. È infatti evidente che la *performance* in termini di *Total Return* sconta – stante l'ormai diffusa attitudine degli investitori a premiare/penalizzare le società in funzione della maggiore o minore virtuosità sotto il profilo ESG – in misura sempre più crescente la bontà dei parametri che la società è in grado di raggiungere rispetto alle diverse metriche prese a riferimento dalle diverse società di *rating* oltre che dagli analisti e/o investitori stessi.

2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLGIMENTO 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 28 aprile 2022 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 2024); 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, Alessandra Gritti, al ricorrere delle condizioni indicate nel precedente paragrafo, 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 *Performance Share* 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.

L'Assemblea dei Soci della Società, in data 28 aprile 2022 ha approvato l'adozione del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 i cui termini principali sono descritti nel successivo paragrafo 4.3. Per quanto qui di interesse si segnala che gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 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.

Con riferimento al Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 - che verrà proposto dal Consiglio di Amministrazione per l'approvazione alla prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione, prevede, per quanto qui di interesse, che gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 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 recante la Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021 per una durata triennale. 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 Share* 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. Analoghi obiettivi si prefigge il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 approvato dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2022, nonché il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 (quest'ultimo verrà presentato nella prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione), i quali costituiscono una naturale continuazione del precedente piano di *stock option* approvato dalla Società nell'aprile 2014 e conclusosi nel 2021 e del Piano di *Performance Share* TIP 2019-2021 che ha visto esaurirsi nel 2022 il proprio periodo di *vesting*, il tutto al fine di garantire una continuità di applicazione (logica *rolling*) delle politiche di remunerazione adottate dalla Società. Anche a questo fine il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 prevede un periodo di *vesting* di circa due anni, mentre il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025, nella forma che verrà sottoposta dal Consiglio di Amministrazione all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci di TIP, prevede un periodo di *vesting* di circa 3 anni.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 ha deliberato di stabilire che l'emolumento complessivo annuo di euro 210.000 deliberato dall'Assemblea dei soci in data 28 aprile 2022, ai sensi dell'articolo 2389, primo comma, del codice civile, venisse suddiviso in parti uguali tra i consiglieri di amministrazione a cui non sono state conferite deleghe e poteri, da corrispondersi annualmente. Tale ammontare si intende remunerativo anche dell'opera prestata dai consiglieri che fanno parte di specifici Comitati.

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi è conforme a quanto previsto nella Sezione I della Relazione recante la Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021, per una durata triennale.

4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE

4.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE TIP 2014/2021

Come indicato alla Sezione I, paragrafo 3.5, l'Assemblea dei Soci in data 8 aprile 2014, 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”. Si segnala che al 15 marzo 2023 il Piano di incentivazione TIP 2014/2021 risulta essersi esaurito non avendo pertanto alcuna efficacia residua fatta eccezione per quanto concerne gli obblighi di *lock-up* ivi previsti.

Per quanto occorrer possa, in ogni caso, in relazione al Piano di incentivazione TIP 2014/2021 si rimanda: al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob disponibile sul sito internet della società www.tipspa.it sezione “Corporate Governance/ Assemblee” e alle comunicazioni ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5°, lettera

a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicate sul sito internet della società www.tipsa.it nella sezione “Corporate Governance/ Piani di incentivazione”.

4.2 PIANO DI PERFORMANCE SHARE 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 Share TIP 2019/2021”. Si segnala che al 15 marzo 2023 il Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021, il cui periodo di *vesting* si è esaurito nel corso dell’esercizio 2022, è stato in parte esercitato nel 2022 e sarà esercitabile anche nel corso del 2023, rimanendo altresì fermi gli obblighi di *lock up* previsti e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel piano e nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare il meccanismo di *claw back*.

In relazione al Piano di *Performance Share* 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”.

Per quanto occorre possa si segnala che in data 11 novembre 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato – a seguito del parere positivo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – di modificare il Regolamento del “Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021” per permettere ai beneficiari di richiedere l’assegnazione delle 1.250.000 azioni residue a partire dal giorno 14 novembre 2022 rispetto alla data originariamente prevista del 1° gennaio 2023, fermo restando che:

- (i) sino al 31 dicembre 2022 le azioni assegnate non potranno essere cedute né conteggiate ai fini del calcolo delle azioni minime soggette a *lock-up* attinenti la prima *tranche* di questo piano o piani precedenti;
- (ii) i termini per il calcolo del periodo di *lock-up* per le azioni assegnate nel periodo dal 14 novembre 2022 al 31 dicembre 2022 decorreranno comunque dal giorno 1° gennaio 2023; e
- (iii) che in caso di cessazione del rapporto di lavoro o della carica prima del 1° gennaio 2023, per ragioni che avrebbero impedito l’assegnazione delle azioni, la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back*, imponendo al beneficiario la restituzione delle azioni consegnate, oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di consegna delle azioni, ovvero, in caso di *cash settlement*, la restituzione delle somme a tale titolo incassate dal Beneficiario.

Di tale modifica al Regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2019/2021 è stata data informativa al mercato nei modi previsti dalla legge. Si rinvia a tal riguardo al sito internet della società www.tipsa.it ed in particolare alla sezione “Investor Relations / Comunicati Stampa”.

4.3 PIANO DI PERFORMANCE SHARE TIP 2022/2023

Il regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 13 maggio 2022 e prevede quanto segue:

- (i) l'attribuzione gratuita di massime n. 2.000.000 *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, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (i “Beneficiari”);
- (ii) tutte le massime n. 2.000.000 (duemilioni) *Unit* sono assegnabili anche in più *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 Share* TIP 2022/2023 si sviluppa su un orizzonte temporale di circa 2 anni (esercizi dal 2022 al 2023) e prevede la facoltà di richiedere l’assegnazione delle azioni a partire dalla data in cui la Società avrà comunicato ai Beneficiari il raggiungimento dell’Obiettivo di *performance* e il numero di *Unit* maturate, fermo restando che:
 - a) fino al 31 dicembre 2024 ciascuno dei Beneficiari potrà richiedere l’assegnazione sino ad un numero massimo di azioni pari al 50% (cinquanta per cento) del numero totale di azioni assegnabili al medesimo;
 - b) dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 ciascun Beneficiario potrà richiedere l’assegnazione sino al numero totale delle azioni assegnabili per le quali tale Beneficiario non abbia richiesto l’assegnazione nel corso dell’esercizio 2024 ai sensi del precedente punto (a);
- (iv) i casi in cui con la cessazione della carica di amministratore o del rapporto di lavoro subordinato il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni le *Unit* attribuite;

- (v) 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 data 13 maggio 2022 si è proceduto all'assegnazione di complessive n. 2.000.000 (due milioni) di *Unit* a valere sul piano agli amministratori esecutivi e ai dipendenti come indicato nella tabella allegata alla comunicazione ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicata sul sito internet della società www.tipspa.it nella sezione “Corporate Governance/ Piani di incentivazione”. Con tale assegnazione risultano assegnate tutte le 2.000.000 (due milioni) di *Unit* previste dal Piano di *Performance Share TIP 2022/2023*

In relazione al Piano di *Performance Share TIP 2022/2023* si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob disponibile sul sito internet della società www.tipspa.it sezione “Corporate Governance/ Assemblee/Documenti” e alle comunicazioni ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicate sul sito internet della società www.tipspa.it nella sezione “Corporate Governance/ Piani di incentivazione”.

4.4 PIANO DI PERFORMANCE SHARE TIP 2023/2025

Il Piano di *Performance Share TIP 2023/2025*, che verrà sottoposto all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 27 aprile 2023, in prima convocazione, e per il giorno 28 aprile, in seconda convocazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione della Società, prevede quanto segue:

- (i) l'attribuzione gratuita di massime n. 2.000.000 *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, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore (i “Beneficiari”);

- (ii) tutte le massime n. 2.000.000 (duemilioni) *Unit* sono assegnabili anche in più *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 Share* TIP 2023/2025 si sviluppa su un orizzonte temporale di circa 3 anni (esercizi dal 2023 al 2025)²⁵ e prevede la facoltà di richiedere l'assegnazione delle azioni a partire dalla data in cui la Società avrà comunicato ai Beneficiari il raggiungimento dell'Obiettivo di *performance* e il numero di *Unit* maturate, fermo restando che:
 - a) fino al 31 dicembre 2026 ciascuno dei Beneficiari potrà richiedere l'assegnazione sino ad un numero massimo di azioni pari al 50% (cinquanta per cento) del numero totale di azioni assegnabili al medesimo;
 - b) dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027 ciascun Beneficiario potrà richiedere l'assegnazione sino al numero totale delle azioni assegnabili per le quali tale Beneficiario non abbia richiesto l'assegnazione nel corso dell'esercizio 2026 ai sensi del precedente punto (a);
 - (iv) i casi in cui con la cessazione della carica di amministratore o del rapporto di lavoro subordinato il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni le *Unit* attribuite;
 - (v) 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

²⁵ Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione la verifica dell'eventuale raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* potrà avvenire anticipatamente nel corso di un Consiglio di Amministrazione che si dovesse tenere in ogni caso successivamente al 1° gennaio 2026 (e precedentemente al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito all'approvazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025), con conseguente anticipazione della conclusione del Periodo di *Vesting*.

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.

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

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 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 2022 la Società non ha applicato meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile delle remunerazioni.

7. VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPONDI DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI.

Compensi corrisposti ai membri degli organi di amministrazione e controllo

Nome Cognome	Variazione 2018/19	Variazione 2019/2020 (4)	Variazione 2020/2021 (5)	Variazione 2021/2022 (6)
Giovanni Tamburi Presidente e Amministratore Delegato (1)	7%	-41%	326%	-41%
Alessandra Gritti Vice Presidente e Amministratore Delegato (1)	9%	-43%	248%	-27%
Claudio Berretti Amministratore Esecutivo e Direttore Generale (2)	8%	-44%	265%	-29%
Altri Amministratori non esecutivi (3)	200%	0%	0%	0%
Collegio Sindacale	14%	0%	0%	0%

(1) Inclusi compensi fissi, variabili e piani di incentivazione.

(2) Inclusi compensi fissi (compresa retribuzione quale dipendente), variabili e piani di incentivazione.

(3) L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha determinato il compenso degli amministratori non esecutivi provvedendo ad incrementarne il valore dopo molti anni in cui era risultato invariato ed inferiore alla media del settore (fino al 2018 euro 10.000 per amministratore, dal 2019 euro 30.000 per amministratore).

(4) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite “*performance share*” legato ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e alla permanenza pluriennale nella carica.

- (5) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite “*stock option*” approvato in esercizi precedenti a fronte del quale nel corso del 2021 sono state attribuite (ed esercitate) le ultime 3.500.000 di opzioni previste dal piano.
- (6) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e nel periodo 2022-2023 e alla permanenza pluriennale nella carica, ma non comprende componenti riferibili al piano di *stock option* esauritosi nell'esercizio precedente.

Risultati della società

Indicatore (1)	Variazione 2018/19	Variazione 2019/20	Variazione 2020/21	Variazione 2021/22
Utile ante imposte consolidato	14%	-63%	261%	6%

(1) Dati proforma (presentanti nelle relazioni sulla gestione) per gli esercizi 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022.

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

	Variazione 2018/19	Variazione 2019/20 (2)	Variazione 2020/21 (3)	Variazione 2021/22 (4)
Variazione retribuzione media del totale dipendenti (1)	6%	47%	152%	-13%

	2018	2019	2020	2021	2022
Numero dipendenti medio	13	15	14	12	14

- (1) Include la retribuzione annua linda e i *bonus* quantificati con riferimento all'anno di maturazione. Dato il numero contenuto di dipendenti l'andamento della media totale è influenzato dalla stratificazione per ruolo dei dipendenti in forza nel singolo anno. L'andamento della retribuzione media annua per singolo dipendente è comunque sempre crescente in funzione del progressivo sviluppo di esperienza lavorativa e ruolo ricoperto.
- (2) L'incremento del periodo è riferibile alla componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite “*performance share*” legato ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e la permanenza in organico pluriennale.
- (3) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite “*stock option*” approvato in esercizi precedenti a fronte del quale nel corso del 2021 sono state attribuite (ed esercitate) le ultime 3.500.000 di opzioni previste dal piano.
- (4) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e nel periodo 2022-2023 e alla permanenza pluriennale in organico, ma non comprende componenti riferibili al piano di *stock option* esauritosi nell'esercizio precedente.

8. 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 28 aprile 2022 aveva espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell’esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente relazione.

9. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

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

SECONDA PARTE

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7) ²⁶	(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 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	550.000	-	10.070.716 (1)		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)			1.629.511
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	360.000	-	6.171.658 (1)		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)			861.876

²⁶ Il “Fair value dei compensi equity” indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell’esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

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

Cesare d'Amico	Vice Presidente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O e RC professionale			
Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	360.000	-		6.091.445 (1)	Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, ipad, D&O e RC professionale, polizza infortuni e malattia (2)			802.952
Isabella Ercole	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O e RC professionale			
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O e RC professionale			
Sergio Marullo di Condojanni	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O e RC professionale			
Manuela Mezzetti	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O e RC professionale			
Daniela Palestro	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O e RC professionale			
Paul Simon Schapira	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O e RC professionale			

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

- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 550.000 (cinquecenticinquantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, a titolo di emolumento per la carica attribuita, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 360.000 (trecentosessantamila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società, pari a 200.000 euro, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 160.000 (centosessantamila), oltre 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 alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
- di riconoscere inoltre al Vice Presidente 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 alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
- di riconoscere inoltre al Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
- con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TIP per l'esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili si procederà ad una modifica di conseguenza.

(2) Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 ha stabilito che il Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Tamburi, il Vice Presidente e Amministratore Delegato Alessandra Gritti ed il Direttore Generale Claudio Berretti siano inoltre legittimati a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri di Consigli di Amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del codice civile.

(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				
COLLEGIO SINDACALE											
Myriam Amato	Presidente Collegio Sindacale	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	30.000			D&O				

Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O			
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O			
Marina Mottura	Sindaco Supplente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O			
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso del l'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ²⁷	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performanc e Share TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.000.000	2019-2022							500.000	4.234.500	842.462,65
Alessandra Grittì		Piano di Performanc e Share TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			520.000	2019-2022							260.000	2.201.940	438.080
Claudio Berretti		Piano di Performanc e Share TIP 2019/2021											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			480.000	2019-2022							240.000	2.032.560	404.382

²⁷ Il “*Valore alla data di maturazione*” indica il controvalore delle azioni corrispondenti alle *Unit vested* valorizzate al valore medio dei prezzi ufficiali di quotazione del titolo TIP nel mese precedente la data di effettiva maturazione.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso del l'esercizio e Attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) ²⁸	(6)	(7)	(8) ²⁹	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performanc e Share TIP 2022/2023											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					780.000 <i>Unit</i>	2.688.977	2022-2024 50% esercitabile nel 2024, 50% esercitabile nel 2025	13 maggio 2022	8,50				787.048
Alessandra Gritti		Piano di Performanc e Share TIP 2022/2023											
I) Compensi nella società che redige il bilancio					420.000 <i>Unit</i>	1.447.911	2022-2024 50% esercitabile nel 2024, 50% esercitabile nel 2025	13 maggio 2022	8,50				423.795

²⁸ Il “*Fair value alla data di assegnazione*” indica il *fair value* complessivo alla data di assegnazione delle *Unit* a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde al valore cumulato del costo che verrà rilevato nei bilanci durante il periodo di *vesting*, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

²⁹ Il “*Prezzo di mercato all'assegnazione*” indica il prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione delle *Unit* (fonte Bloomberg: “*last price*” al 13/5/2022).

Claudio Berretti		Piano di Performance e Share TIP 2022/2023										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				395.000 <i>Unit</i>	1.361.725	2022-2024 50% esercitabile nel 2024, 50% esercitabile nel 2025	13 maggio 2022	8,50				398.569

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 2021	n. azioni acquistate nel 2022	n. azioni vendute nel 2022	n. azioni attribuite da esercizio opzioni nel 2022	n. azioni detenute al 31 dicembre 2022
Giovanni Tamburi(1)	Presidente e AD	14.325.331			500.000	14.825.331
Alessandra Gritti	Vice Presidente e AD	2.687.293		30.000(2)	260.000	2.917.293
Cesare d'Amico(3)	Vice Presidente	21.050.000	860.000			21.910.000
Claudio Berretti	Amministratore DG	2.871.000	35.221		240.000	3.146.221
Isabella Ercole	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero(4)	Amministratore	3.179.635				3.179.635
Sergio Marullo di Condojanni	Amministratore	0				0
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Daniela Palestro	Amministratore	0				0
Paul Simon Schapira	Amministratore	10.000	15.000			25.000

(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) Con riferimento alle 30.000 azioni riportate nella colonna "Vendite", le stesse fanno riferimento ad una donazione.
(3) 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 Fip. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società nella quale detiene direttamente una quota del 54% del capitale) ed attraverso membri del gruppo familiare.
(4) 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 2021	n. azioni acquistate nel 2022	n. azioni vendute nel 2022	n. azioni detenute al 31 dicembre 2022
Myriam Amato	Presidente	0			0
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	0			0
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	0			0
Marina Mottura	Sindaco Supplente	0			0
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	0			0



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, 2023

CONTENTS

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 REMUNERATION MATTERS	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 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 TARGETS 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)	21
3.5.3 DISCLOSURES ON CLAUSES FOR THE MAINTENANCE IN PORTFOLIO OF FINANCIAL INSTRUMENTS AFTER THEIR ACQUISITION.....	23
4. POLICY ON BENEFITS IN THE EVENT OF TERMINATION OF OFFICE OR EMPLOYMENT	26
5. REMUNERATION OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS.....	29
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 WAIVERS MAY BE APPLIED.	30
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	31
SECTION II	32
FIRST PART	32
1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS	32
2. INDEMNITY FOR THE EARLY RESOLUTION OF EMPLOYMENT	34
3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS	36
4. THE INCENTIVE PLANS.....	36

4.1 TIP 2014/2021 INCENTIVE PLAN	36
4.2 TIP 2019/2021 PERFORMANCE SHARES PLAN.....	37
4.3 TIP 2022/2023 PERFORMANCE SHARE PLAN.....	37
4.4 TIP 2023/2025 PERFORMANCE SHARES PLAN.....	39
5. DISCLOSURE ON ANY WAIVER FROM THE REMUNERATION POLICY APPLIED IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES	40
6. APPLICATION OF EX-POST ADJUSTMENT MECHANISMS FOR THE VARIABLE COMPONENT (MALUS OR CLAWBACK OF VARIABLE REMUNERATION)	41
7. CHANGE IN TRENDS RELATING TO THE REMUNERATION AND COMPENSATION PAID BY THE COMPANY IN THE LAST FIVE FINANCIAL YEARS.....	41
8. 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	42
9. REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE CONTROL BODY	42
<i>SECOND PART.....</i>	43
TABLE 1: REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS AND STATUTORY AUDITORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY	43
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.....	47
TABLE 4A: SHARES - SHAREHOLDINGS OF THE BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF STATUTORY AUDITORS AND GENERAL MANAGERS PREPARED ACCORDING TO ANNEX 3A, SCHEDULE 7-TER, OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATION	49

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 Issuers’ 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 and of the General Manager (the “Remuneration Policy”) of Tamburi Investment Partners S.p.A. (“TIP” or the “Company”), in addition to the compensation paid. In accordance with the provisions of Article 123-*ter* of the CFA, and following the new legislation 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 Section I was approved by the Remuneration Committee (the “Remuneration Committee”) of the Company on March 12, 2021 and by the Board of Directors of the Company on March 25, 2021. Section I of the Report was subject to a binding resolution for the years ending December 31, 2021, December 31, 2022 and December 31, 2023 by the Shareholders’ Meeting held on April 29, 2021. For the sake of clarity and for the ready reference of shareholders, on March 15, 2023 the Board of Directors made some updates to Section I of the Report, mainly to provide an updated picture as at December 31, 2022 of: (i) the composition of the Company’s corporate bodies, (ii) the Company’s incentive plans, and (iii) the companies with which the Company has taken out D&O and civil liability insurance policies. We note that since these updates do not change the content of Section I of the Report in any way, they do not have to be discussed and approved by the Shareholders’ Meeting.

On the other hand, the contents of Section II of the Report, referring to the year ended December 31, 2022, were approved by the Company’s Appointments and Remuneration Committee on March 15, 2023 and by the Company’s Board of Directors on March 15, 2023, and will be the subject of non-binding advisory resolution by the Shareholders’ Meeting called for April 27, 2023 (in first call) and April 28, 2023 (in second call).

The percentage of votes in favour of approval of Section I of the Report at the Shareholders’ Meeting on April 29, 2021 was 78.01% of those voting. In addition, the Shareholders’ Meeting on April 28, 2022 held a non-binding vote on the second section of the remuneration report submitted to the Shareholders’ Meeting concerning the year ended December 31, 2021 (the “2021 Remuneration Report”). The percentage of votes in favour of approval of Section II of the 2021 Remuneration Report at the Shareholders’ Meeting was 84.32% of those voting.

The current Board of Directors¹ was appointed by the Shareholders' Meeting of April 28, 2022 and will remain in office until the approval of the 2024 financial statements.

The current Board is composed of ten 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 for financial reporting pursuant to Article 154-*bis* of the CFA.

The non-executive directors are:

- Cesare d'Amico (Vice-Chairperson and Non-Executive Director);
- Isabella Ercole – Independent Non-Executive Director and member of the Control, Risks, Related Parties and Sustainability Committee;
- Giuseppe Ferrero – Independent Non-Executive Director and Chairperson of the Appointments and Remuneration Committee;
- Sergio Marullo di Condojanni – Independent Non-Executive Director and member of the Appointments and Remuneration Committee;
- Manuela Mezzetti – Independent Non-Executive Director, Chairperson of the Control, Risks, Related Parties and Sustainability Committee and member of the Appointments and Remuneration Committee;
- Daniela Anna Palestro – Independent Non-Executive Director and member of the Control, Risks, Related Parties and Sustainability Committee;
- Paul Simon Schapira – Independent Non-Executive Director.

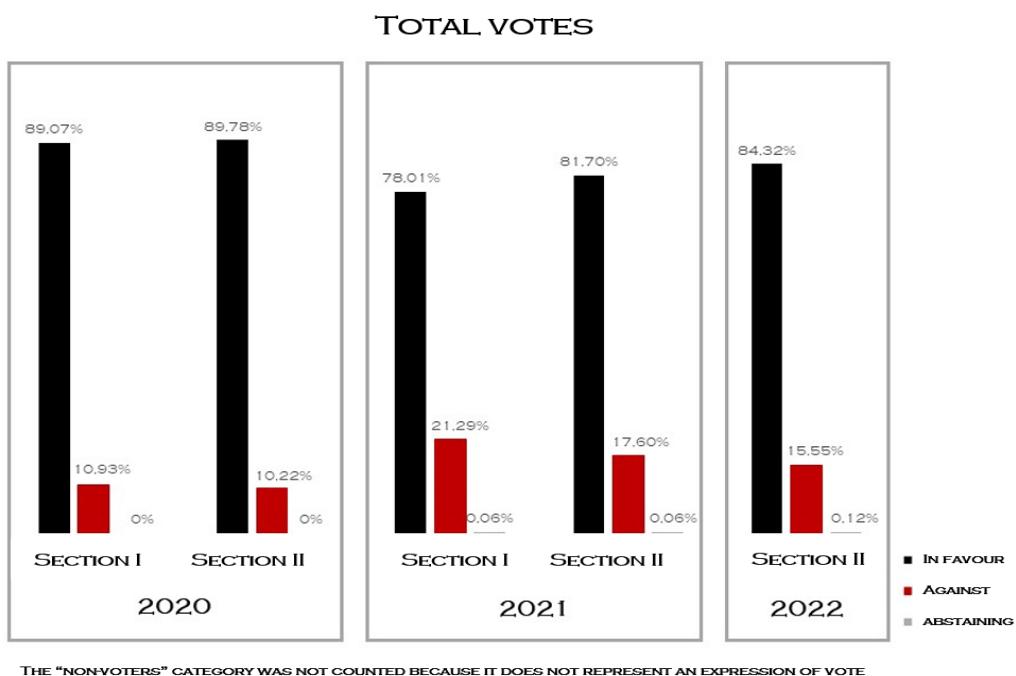
The Board of Statutory Auditors in office at the reporting date was appointed by the Shareholders' Meeting of April 29, 2021, and subsequently supplemented by the Shareholders' Meeting of April 28, 2022 following the resignation of the Statutory Auditor Alessandra Tronconi, and will remain in office until the approval of the 2023 financial statements. The composition of the Board of Statutory Auditors is the following:

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

¹ This is the Board of Directors that, on March 15, 2023, approved Section II of the Report and the updates made to Section I of the Report.

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 "Corporate Governance/Shareholders' Meeting/Documents" and "Corporate Governance/Annual Report" sections, and through the 1 Info centralised storage mechanism. In addition, we note that, based on the new provisions of Article 84-*quater*, paragraph 1 of the Issuers' Regulation, the Report will remain on the website www.tipsa.it, in the "Corporate Governance/Shareholders' Meeting/Documents" and "Corporate Governance/Annual Report" sections for a period of at least 10 years (subject to the limitations set out in the above-mentioned regulation).

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



SECTION I

REMUNERATION POLICY

(TEXT APPROVED BY THE SHAREHOLDERS' MEETING ON APRIL 29, 2021, WITH UPDATES APPROVED BY THE BOARD OF DIRECTORS ON MARCH 15, 2023)

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.²

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 Appointments and 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, 2021 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 2389 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 resolution of the Shareholders' Meeting establishing the compensation payable to all members of the Board of Directors, including for specific roles, 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

² As of January 1, 2021, only the Corporate Governance Code (referred to in Section I of the Report as the "New Self-Governance Code") applies.

- Appointments and 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 Committee³ 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, and the General Manager;
- (v) prepares, with the support of the Remuneration Committee, any remuneration plans based on shares, options or other financial instruments, and submits these 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.

³ This is the Appointments and Remuneration Committee, acting in its Remuneration Committee capacity.

In terms of controls, the Board of Statutory Auditors oversees the methods for the concrete application of the Self-Governance Code and the New-Self Governance Code rules, also with regards to resolutions 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 REMUNERATION MATTERS

The Company has set up a Remuneration Committee.³

The Appointments and Remuneration Committee currently comprises the non-executive directors Messrs. Giuseppe Ferrero, Sergio Marullo di Condojanni 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 and on March 15, 2023 - is considered independent in accordance with statutory law and the Self-Governance Code and the Corporate Governance Code and has adequate knowledge and experience in the field of finance.

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

The Remuneration Committee has advisory and propositional functions to the Board of Directors regarding the remuneration of directors and executives with strategic responsibilities and in particular:

- a) assists the Board of Directors in the development of the remuneration policy;
- b) submits proposals or expresses opinions on the remuneration of executive directors and other directors holding special offices as well as on the setting of performance objectives related to the variable component of such remuneration;
- c) monitors the concrete application of the remuneration policy and verifies, in particular, the actual achievement of the performance objectives;
- d) periodically assesses the overall adequacy and consistency of the policy for the remuneration.

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 also 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, 2022, TIP has 13 employees broken down as follows:

- 7 white-collar;

- 2 managers;
- 4 executives.

Please note that the Chairperson/Chief Executive Officer and the Vice-Chairperson/Chief Executive Officer are not employees of any Group company and therefore are not included in the above figures.

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 Appointments and 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 Executive 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 and the General Manager 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 - for the executive directors - to the achievement of set medium/long-term company performance targets;
- e) ensuring that the performance targets to which the issue of the variable component for the executive directors 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 professional 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 Corporate 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, except for the exercise of the clawback right in the TIP 2019/2021 Performance Share Plan and the TIP 2022/2023 Performance Share 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.⁴

At TIP's next Shareholders' Meeting, the Company's Board of Directors will propose the approval of a new financial instrument-based incentive plan which is reserved to executive directors and/or employees of the Company or its subsidiaries (the "TIP 2023/2025 Performance Share Plan"), and which also, as the plans referred to above, gives the Company an option to exercise clawback rights under certain conditions.

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, 2021.

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 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 proven by years, has brought significant benefits for the Company in consideration of the fact that the income generated by advisory activities have become an essential and significant 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 almost always permitted the coverage of almost the entirety of TIP's fixed costs, including

⁴ The TIP 2019/2021 Performance Share Plan, the vesting period of which ended in FY2022, was partially exercised in 2022 and will also be exercisable in 2023, subject also to the lock-up obligations therein and the option for the Company, if the conditions set out in the plan and in the relevant regulation adopted by the Company's Board of Directors are met, to exercise the clawback mechanism. We note that the Company's Shareholders' Meeting on April 28, 2022 approved the Company's adoption of the "TIP 2022/2023 Performance Shares Plan", which, as the TIP 2019/2021 Performance Share Plan, provides for clawback mechanisms (for more information on the TIP 2022/2023 Performance Share Plan, see Section II, paragraph 4.3 of this Report).

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 Appointments and 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 private equity market standards, but which ensures in any case 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 short period remuneration according to a fixed and pre-established formula, linked to the baseline performance indicators, which ensures the active participation of these executive directors - in a balanced manner - in the operating performances of the Company. The Board of Directors has for many years 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 or other equity-based financial instruments.

A significant portion of the 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 or other equity-based financial instruments 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 described under 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 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 much lower than industry averages and customs.

The medium-term incentive system through options on shares and performance shares seeks to align the targets 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 revenues from services⁵; and
- (ii) consolidated pre-tax profit.⁵

The “consolidated revenues from services”⁵ component is significant due to the fact it represents 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 cover its fixed overheads costs and provide an excellent contribution to the Company’s earnings.

The “consolidated pre-tax profit”⁵ component of the Company is considered 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 Appointments and Remuneration Committee, and were last determined upon the appointment of the current Board of Directors on April 28, 2022 and until the approval of the financial statements as of December 31, 2024, as provided in Section I of the Report (approved by the Shareholders’ Meeting of April 29, 2021).⁶

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, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated revenues from sales and services” account and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument⁵;
- Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the

⁵ 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 force in 2017 (IAS 39) and reported in the Directors’ Report to TIP’s consolidated financial statements for the year under review. In case of changes to the international accounting standards, during the considered three-year period, which may impact the accounts taken as a benchmark for the variable remuneration previously indicated, a change will be made accordingly.

⁶ As a result of the intervening appointment of the new Board of Directors in 2022, the performance indicators to which the payment of the variable component of the Executive Directors’ remuneration is linked were redetermined, by the Board of Directors, exactly in line with the provisions of Section I of the 2021 Remuneration Report approved by the Shareholders’ Meeting on April 29, 2021.

following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated revenues from sales and services” account and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument.⁵

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 bodies 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 2021 financial statements, a new Board of Directors was appointed. The Shareholders' Meeting of April 28, 2022 resolved to grant a total annual emolument, pursuant to Articles 2364, paragraph 1 and 2398, paragraph 1, which was allocated to Directors not forming part of senior management, and referred the matter to the Board of directors, after consulting with the Board of Statutory Auditors and following a proposal by the Appointments and Remuneration Committee, to determine the remuneration due and to be paid to executive directors, in accordance with the provisions of Article 2389, paragraph 3, of the Civil Code and Article 25 of the Company's By-Laws. This remuneration was divided, according to what 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).

3.2. REMUNERATION OF THE GENERAL MANAGER AND 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 Appointment and 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 Appointment and Remuneration Committee, according to the following formula, until approval of the financial statements at December 31, 2024.⁷

⁷ The General Manager was confirmed in the position of executive director by the Shareholders' Meeting and the Board of Directors' meeting, both held on April 28, 2022.

The General Manager, Claudio Berretti, in addition to remuneration as a company executive, was attributed as an emolument for the assigned offices, a 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 revenues from sales and services” account and (ii) 3.75% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument.⁵

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 bodies 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 noted in the preceding paragraph in relation to the executive directors' remuneration, the General Manager's variable component determined up until the approval of the financial statements as of December 31, 2024 was established in line with the provisions of Section I of the Report (approved by the Shareholders' Meeting of April 29, 2021).

The Company does not draw up a particular remuneration policy for executives in consideration of the fact that - given the particular nature of the Company's business - executives with strategic responsibility 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 Appointments and 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 roles 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 Appointments and Remuneration Committee or the Control, Risks, Related Parties and Sustainability Committee⁸ is not subject to specific remuneration.

3.4. NON-MONETARY BENEFITS

The executive directors and the General Manager 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.

⁸ The “Control, Risk and Related Parties Committee” changed its name to the “Control, Risks, Related Parties and Sustainability Committee” as of June 23, 2021.

For executive directors, benefits such as company cars and professional devices such as smartphones and tablets may also be provided, including for personal use, as well as insurance cover.

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

The Company also signed with AIG (50% principal insurer) in co-insurance with Liberty Specialty Markets (co-insurer 50%) two insurance policies - a D&O and a professional TPL policy - in favour of the Directors of the Company, of its subsidiaries, as well as the investees 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 of 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 the 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 the business 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 to the Board to adopt the relative regulation (the “TIP 2014/2021 Incentive Plan”)⁹.

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 Share Plan”).

In line with the provisions of the Remuneration Policy, the Company, as a natural continuation of both the TIP 2019/2021 Performance Share Plan and the TIP 2014/2021 Incentive Plan, adopted, by a resolution of the Shareholders' Meeting on April 28, 2022, pursuant to Article 114-*bis* CFA, a financial instrument-based incentive plan concerning a maximum of 2,000,000 Units for executive director and/or employees of the Company or its subsidiaries (the “TIP 2022/2023 Performance Share Plan”).

Given that TIP assesses the incentive plans in consideration of their ability (of which there was a 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 Share Plan and the TIP 2022/2023 Performance Share 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. As mentioned in the preceding paragraphs, the Company's Board of Directors will propose to the next TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 (in first call), and April 28 (in second call), the approval of the TIP 2023/2025 Performance Share Plan.

3.5.1 CRITERIA USED TO ASSESS THE ACHIEVEMENT OF THE PERFORMANCE TARGETS 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 were 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 Company and for which an action was justified to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the “2014/2021 Incentive Plan Beneficiaries”). This plan did not provide for the achievement of performance targets for the options to be granted.

⁹ As previously mentioned, as of today's date, the TIP 2014/2021 Incentive Plan has ended, and therefore no residual effect are in force except for the lock-up obligations therein and the option for the Company, if the conditions set out in the Plan and in the relevant Regulation adopted by the Company's Board of Directors are met, to exercise the clawback mechanism.

On the basis of the TIP 2019/2021 Performance Share 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 - occurred on the achievement of a Total Return¹⁰ that is not lower than the Total Return for the shareholders of the Company and it is at least equal to a 5% compound per year (the “Performance Target”).

The number of TIP shares that may be allocated following the achievement of the Performance Target is indicated in Article 8 of the TIP 2019/2021 Performance Share 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, section “Corporate Governance/Shareholders' Meeting/Documents”.¹¹

On the basis of the TIP 2022/2023 Performance Share Plan, approved by the Shareholders' Meeting on April 28, 2022, the granting of TIP shares to executive directors and employees of the Company performing important roles or functions and for which action is justified to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the “2022/2023 Performance Share Plan Beneficiaries”) - selected on the unquestionable and discretionary opinion of the Board of Directors after having consulted the Appointments and Remuneration Committee - occurred on the achievement of a Total Return¹² that is not lower than the Total Return for the

¹⁰ 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 (*i.e.* 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) - considered 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 share 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.

¹¹ The Performance Target achieved was above the maximum threshold of 9%, and therefore all 2,500,000 Units were allocated.

¹² The change in the official price of an ordinary TIP share (traded on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan Market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A.) at December 31, 2023 (meaning the last trading day of the 2023 financial year) compared to the average share price in the month prior to March 11, 2022 (the last Friday prior to the date of approval of the proposed plan by the Board of Directors), considered as the arithmetic average of the official TIP share prices on each trading day at the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan Market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in the period from February 10, 2022 to March 11, 2022 inclusive (equal to Euro 8.517 per share) – taking into account any ordinary and extraordinary dividends distributed by TIP in the financial years 2022 and 2023 and any corporate transactions relating to TIP's share capital carried out in those 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

shareholders of the Company and it is at least equal to a 5% compound per year (the “Performance Target”).

The number of TIP shares that may be allocated following the achievement of the Performance Target is indicated in Article 8 of the TIP 2022/2023 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, section “Corporate Governance/Shareholders' Meeting/Documents”.

Should the Company deem it appropriate, upon expiry of the TIP 2019/2021 Performance Share Plan and the TIP 2022/2023 Performance Share 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 whether to provide for specific individual or Company performance targets, upon achievement of which the benefits will be paid.

In this regard, as mentioned in the previous paragraphs, at the next TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 in first call and for April 28 in second call, the Company's Board of Directors intends to propose to the Shareholders' Meeting the approval of the TIP 2023/2025 Performance Share Plan, which provides for the granting of TIP shares to executive directors and employees of the Company performing important roles or functions and for which an action is justified to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the “2023/2025 Performance Shares Plan Beneficiaries”) - selected on the unquestionable and discretionary opinion of the Board of Directors after having consulted the Appointments and Remuneration Committee - upon achievement of a Total Return¹³ that is not lower than the Total Return for the shareholders of the Company and it is at least equal to a 5% compound per year (the

made by TIP shareholders in the period considered (*i.e.* distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial instruments issued by the Company). 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 Euronext Milan market 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 Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A., corresponding with the last recording date.

¹³ Total Return means the return resulting from (i) the change in the official share price as at December 31, 2025 compared to the average share price in the month of December 2022 (equal to Euro 7.357 per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or warrants distributed by TIP in 2023, 2024 and 2025, adjusted, if necessary, to take into account the effects of any corporate transactions carried out relating to TIP's share capital in those 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 issued by the Company). Specifically: (i) the return from the stock market price of the shares is calculated as the change in the official price of a Share as at December 31, 2025 (meaning the last trading day of 2025) compared to the average price of a Share in the month of December 2022 (equal to Euro 7.357 per share), considered as the arithmetic average of the official prices of the Shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan Market, organised and managed by Borsa Italiana S.p.A., recorded in the month of December 2022; (ii) the return from dividend distribution is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the Share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan Market, organised and managed by Borsa Italiana S.p.A., preceding the coupon date; (iii) the return from the distribution of warrants is calculated on the basis of the ratio between the value of the warrants distributed per Share and the official price of the warrant on day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan Market, organised and managed by Borsa Italiana S.p.A., preceding the distribution date.

“Performance Target”). Among other things, this performance target takes into account the need for the Company to continuously improve the benchmarks commonly used to measure the ESG rating. In fact, it is clear that – given the now widespread attitude of investors to rewarding/penalising companies according to their performance in terms of ESG – the performance in terms of Total Return increasingly takes into account the strength of the performance that the company is able to achieve with respect to the different metrics used as references by the various rating companies and by analysts and/or investors.

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 Share Plan provided for the following vesting period: the period between the grant date of the rights to allocation, 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 verified the achievement of the Performance Target. As already highlighted in footnote 4 above, the TIP 2019/2021 Performance Share Plan, the vesting period of which ended in 2022, was partially exercised in 2022 and will also be exercisable in 2023, subject to the lock-up obligations therein and the option for the Company, if the conditions set out in the plan and in the relevant regulation adopted by the Company's Board of Directors are met, to exercise the clawback mechanism as described below.

It should be noted that the TIP 2019/2021 Performance Share 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 Target¹⁴ 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 Share 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 will be valued is the date of the transfer of these shares and not the date of the Communication of the Achievement of the Performance Target took place, 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 Target took place, the existence of

¹⁴ The letter, concerning the communication of the achievement of the performance target and the consequent number of TIP shares allocated to the beneficiary under the terms and conditions set out in the plan's regulation, must be sent by the Company to each beneficiary by and no later than 30 calendar days from the end of the vesting period.

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 Target took place.

The TIP 2022/2023 Performance Share Plan provides for the following vesting period: the period between the grant date of the rights to allocation, free of charge, of TIP shares, under the terms, conditions and methods set out in the regulation of the above-mentioned plan, and the date of approval by the Board of Directors of the draft financial statements of the Company for year ending December 31, 2023, 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 2022/2023 Performance Share 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 Target¹⁵ 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 2022/2023 Performance Share Plan, the Company has the right to exercise the clawback, under the terms described above, even if by the 12th month subsequent to the plan's expiry date (*i.e.* December 31, 2025): (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 Target 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 Target took place.

In relation to the variable compensation disbursed to executive directors and the general manager 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 Share Plan and the TIP 2022/2023 Performance Share 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.

In this regard, we note that the TIP 2023/2025 Performance Share Plan - which will be proposed for approval by the Board of Directors at the TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 in first call and for April 28, in second call - provides for the following vesting

¹⁵ The letter concerning the communication of the achievement of the performance target and the consequent number of TIP shares to be allocated to the beneficiary, on the basis of the number of Units vested under the terms, conditions and procedures set out in the plan's regulation, must be sent by the Company to each beneficiary by and no later than 30 calendar days before the end of the vesting period.

period: the period between the grant date of the rights to allocation, free of charge, of TIP shares, under the terms, conditions and methods set out in the regulation of the above-mentioned plan, and the date of approval by the Board of Directors of the draft financial statements of the Company for year ending December 31, 2025, at the end of which the Board of Directors will verify the potential achievement of the Performance Target.¹⁶

It should be noted that the TIP 2023/2025 Performance Share Plan, in the version to be presented to the Shareholders' Meeting of TIP by the Board of Directors, 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 Target¹⁷ 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, based on the version of the TIP 2023/2025 Performance Share Plan which will be presented to the Shareholders' Meeting of TIP by the Board of Directors, the Company has the right to exercise the clawback, under the terms described above, even if by the 12th month subsequent to the plan's expiry date (*i.e.* December 31, 2027): (i) the beneficiary-employee is dismissed for just cause or (ii) the Company finds, in relation to the beneficiary-employee whose employment contract is terminated subsequent to the date on which the Communication of the Achievement of the Performance Target 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 Target took place.

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, for 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 will be required 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;

¹⁶ At the sole discretion of the Board of Directors, the review of whether the performance target has been achieved may take place in advance at a Board of Directors' meeting, which must, in any event, be held subsequent to January 1, 2026 (and prior to the Board of Directors' meeting to approve the Company's draft financial statements for the year ending December 31, 2025), and this will result in an early termination of the vesting period.

¹⁷ The letter concerning the communication of the achievement of the performance target and the consequent number of TIP shares to be allocated to the beneficiary, on the basis of the number of Units vested under the terms, conditions and procedures set out in the plan's regulation, must be sent by the Company to each beneficiary by and no later than three trading days before the end of the vesting period.

- (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 quota of not less than 30% of the TIP shares acquired through exercising the options.

In this regard, it is reported, that the lock-up periods for the exercise of the various stock options rights, exercised under the 2014/2021 Incentive Plan, will end in 2024, mostly at the end of March.

In situations of Cash Settlement¹⁸ 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 must be held and may not be sold during the period set out in points (i) and (ii) above.

The TIP 2019/2021 Performance Share Plan envisages that TIP shares subject to transfer by the Company in favour of the 2019/2021 Performance Share 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”): Beneficiaries will be obliged to hold a number of Shares that are equal to at least 30% (thirty percent) of Shares being allocated:

- (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.

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 Settlement¹⁹, the 2019/2021 Performance Share 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

¹⁸ 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.

¹⁹ In accordance with Article 8 of the TIP 2019/2021 Performance Share Plan, as an alternative to the transfer of TIP shares to their securities account, the 2019/2021 Performance Share 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 of 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.

shares to his securities account, multiplied by the market price of TIP shares on the day preceding this date of transfer until eventually resetting to zero.

The TIP 2022/2023 Performance Share Plan envisages that TIP shares subject to transfer by the Company in favour of the 2022/2023 Performance Share Plan Beneficiaries, are directly or indirectly subject to an availability restriction according to the following periods (“Lock-Up”):

Beneficiaries will be obliged to hold a number of Shares that are equal to at least 30% (thirty percent) of Shares being allocated

- (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.

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 Settlement²⁰, the 2022/2023 Performance Share 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 eventually resetting to zero.

Should the Company deem it appropriate, upon the expiration of the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan and the TIP 2022/2023 Performance Shares 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.

In this regard, the TIP 2023/2025 Performance Share Plan – to be proposed by the Board of Directors for approval by the TIP Shareholders' Meeting at the next Shareholders' Meeting

²⁰ In accordance with Article 8 of the TIP 2022/2023 Performance Share Plan, as an alternative to the transfer of TIP shares to their securities account, the 2022/2023 Performance Share 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 of 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.

called for April 27, 2023, (in first call), and for April 28, (in second call) – provides that the TIP shares subject to transfer by the Company to the 2023/2025 Performance Shares Plan Beneficiaries will be subject, directly or indirectly, to a lock-up period in accordance with the terms set out below (“Lock Up”).

Beneficiaries will be obliged to hold a number of Shares that are equal to at least 30% (thirty percent) of Shares being allocated:

- (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.

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 Settlement²¹, the 2023/2025 Performance Share 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 eventually resetting to zero.

4. POLICY ON BENEFITS IN THE EVENT OF TERMINATION OF OFFICE OR EMPLOYMENT

The Board of Directors on April 28, 2022 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 revocation without just cause of the respective powers and/or the respective directorships at a date preceding the natural termination of mandate of the current Board of Directors (*i.e.* the approval date of the financial statements at December 31, 2024); or (ii) in the case of the non-renewal without just cause of the above position and/or the above powers upon the termination of the mandate granted and ongoing at the resolution 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 Chief Executive Officer of the Company have an employment contract with the Company and, therefore, the above

²¹ In accordance with Article 8 of the TIP 2023/2025 Performance Share Plan, as an alternative to the transfer of TIP shares to their securities account, the 2023/2025 Performance Share 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 of 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.

“termination indemnity” only applies to the termination or, as the case may be, non-renewal of the appointment as Company directors.

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. Furthermore a right to the payment of post-employment benefits does not arise in case of (i) revocation 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 termination 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 Share 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 powers, 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 respect to the TIP 2022/2023 Performance Share Plan (the “2022/2023 Plan”), the 2022/2023 Plan beneficiary will permanently lose the right to convert the Units granted into shares of the Company in the following cases:

- (a) in the event that during or subsequent to the vesting period, the beneficiary-employee's employment relationship terminates for reasons other than: (i) voluntary resignation of the employee followed by application for retirement or (ii) dismissal without just cause or objective reason or (iii) illness or impediment resulting in the beneficiary's inability and/or inability to continuously perform the employment relationship;

- (b) in the event that, during or following the vesting period, the direction relationship of the beneficiary-executive director is terminated 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 in the direction relationship.

In the event that the Company deems it appropriate, upon the expiration of the TIP 2019/2021 Performance Share Plan and the TIP 2022/2023 Performance Share 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 Share Plan and the TIP 2022/2023 Performance Share Plan.

It also reported that where applicable, the TIP 2014/2021 Incentive Plan also provided cases in which termination of the employment agreement or termination of the directorship (as the case may be) would result in forfeiture of beneficiary status from the relevant plan.²²

In this regards, with respect to the TIP 2023/2025 Performance Share Plan (the “2023/2025 Plan”) – to be presented at the next TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 (in first call), and April 28 (in second call) – beneficiaries of the 2022/2023 Plan will permanently lose the right to convert Units allocated into Company shares in the following cases:

- (a) in the event that during or subsequent to the vesting period, the beneficiary-employee's employment relationship terminates for reasons other than: (i) voluntary resignation of the employee followed by application for retirement benefits or (ii) dismissal without just cause or objective reason or (iii) illness or impediment resulting in the beneficiary's inability and/or inability to continuously perform the employment relationship;
- (b) in the event that, during or following the vesting period, the direction relationship of the beneficiary-executive director is terminated 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 in the direction relationship.

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 execution 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 termination of office and/or the dissolution of the relationship with parties other than the executive directors.

In fulfilment of the New Self-Governance Code, the Company, in case of termination of office and/or 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

²² As mentioned above, as at March 15, 2023: (i) the TIP 2014/2021 Incentive Plan had completely ended, except for the lock-up obligations under the relevant regulation, while (ii) the TIP 2019/2021 Performance Shares Plan, the vesting period of which ended in 2022, was partially exercised in 2022 and will also be exercisable in 2023, subject also to the lock-up obligations and clawback mechanisms under the relevant regulation.

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 established by the Shareholders' Meeting at the time of its 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 the Company AIG (50% principal insurer) in co-insurance with Liberty Specialty Markets (50% co-insurer) in favour of the control body.

In view of the renewal of the Board of Statutory Auditors, this board 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.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 WAIVERS MAY BE APPLIED.

Although the Company is not in principle in favour of making exceptions to the principles of 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 waiver 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 waive 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, due 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

²³ On April 29, 2021, the Company's Shareholders' Meeting appointed the new members of the control board, as follows: Myriam Amato (Chairperson of the Board of Statutory Auditors and Statutory Auditor), Fabio Pasquini (Statutory Auditor), Alessandra Tronconi (Statutory Auditor), Marzia Nicelli (Alternate Auditor) and Massimiliano Alberto Tonarini (Alternate Auditor). Following Alessandra Tronconi's resignation from her position, as a result of the resolution approved by the Shareholders' Meeting on April 28, 2022 Marzia Nicelli assumed the position of Statutory Auditor of the Company. At today's date, the Board of Statutory Auditors therefore comprises: Myriam Amato (Chairperson of the Board of Statutory Auditors and Statutory Auditor), Fabio Pasquini (Statutory Auditor), Marzia Nicelli (Statutory Auditor), Marina Mottura (Alternate Auditor) and Massimiliano Alberto Tonarini (Alternate Auditor). The annual remuneration paid to the members of the Board of Statutory Auditors was determined, as stated in Paragraph 5 of Section I of the Report, as a fixed annual fee approved by the Shareholders' Meeting.

executive directors and/or general managers or executives with strategic responsibility and/or any new key management figures other than that 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 to 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 stated above: (i) the variable compensation of the executive directors is calculated using a fixed, pre-established formula linked to the Company's performance indicators; (ii) under the TIP 2014/2021 Performance Share Plan and the TIP 2019/2021 Performance Share Plan the shares were allocated on the achievement of a certain performance target²⁴; (iii) under the TIP 2022/2023 Performance Share Plan shares are allocated on the achievement of a certain performance target; and (iv) under the TIP 2023/2025 Performance Share Plan, to be submitted for approval to the next TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 (in first call), and April 28 (in second call), the shares will be allocated on the achievement of a certain performance target. In particular, the performance target laid down under the TIP 2023/2025 Performance Share Plan takes into account, among other things, the need for the Company to continuously improve the benchmarks commonly used to measure the ESG rating. In fact, it is clear that – given the now widespread attitude of investors to rewarding/penalising companies according to their performance in terms of ESG principles – performance in terms of Total Return increasingly takes into account the strength of the performance that the company is able to achieve with respect to the different metrics used as references by the various rating companies and by analysts and/or investors.

²⁴ As already reported, the TIP 2014/2021 Incentive Plan has ended, and therefore no residual effects are still in force except for the lock-up obligations therein. The TIP 2019/2021 Performance Shares Plan, the vesting period of which ended in 2022, was partially exercised in 2022 and will also be exercisable in 2023, subject also to the lock-up obligations in the relevant regulations and the option for the Company, if the conditions set out in the plan and regulations are met, to exercise the clawback mechanism.

SECTION II

REMUNERATION PAID

FIRST PART

1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS

The Board of Directors on April 28, 2022 approved in favour of the Executive Directors of the Company a remuneration plan comprising a fixed component and a variable component based on the achievement of the set company performance targets, 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 2022, 2023 and 2024, to the Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, as emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 550,000, in addition to the current benefits (car, mobile, iPad and accident and illness policy), to be paid in deferred monthly instalments;
2. the recognition, for the years 2022, 2023 and 2024, to the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, as emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 360,000, in addition to the current benefits (car, mobile, iPad and accident and illness policy), to be paid in deferred monthly instalments;
3. the recognition, for the years 2022, 2023 and 2024, to the Director with operating powers, Claudio Berretti, in addition to the remuneration as a company Executive, as emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 160,000, in addition to the current benefits (car, mobile, iPad and accident and illness policy), to be paid in deferred monthly instalments;
4. to further recognise to the Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated revenues from sales and services” account and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
5. to further recognise to the Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, a 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 revenues from sales and services” account and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument;
6. to further recognise to the General Manager, Claudio Berretti, in addition to remuneration as a company Executive, as an emolument for the assigned offices, a 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

- revenues from sales and services” 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 relevant year. In case of changes to the international according standards, during the considered three-year period, 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 bodies 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 short-term 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, 2022, approved by the Board of Directors on March 15, 2023 from which it appears that:

- consolidated revenues from sales and services of Euro⁵ 1,776,122; and
- consolidated pro-forma pre-tax profit (gross of the variable components of the emoluments) of Euro⁵ 160,425,598.

In the financial year ended December 31, 2022, the pay mix⁽¹⁾ of top management remuneration is the following:

	Chairperson & Chief Executive Officer	Vice-Chairperson & Chief Executive Officer	Executive Director & General Manager
Fixed Gross Annual Remuneration (GAR)	4%	4%	4%
Short-term Annual Variable Remuneration (MBO)	68%	72%	71%
Long-Term Variable Compensation (LTI)	28%	24%	25%

(1) For the purpose of the pay mix table, long-term variable compensation is calculated by taking into account the fair value of the shares actually allocated in 2022, measured as the average of the TIP official share price in the month preceding the effective allocation date.

In particular, the variable component makes up more than 95% of top management's remuneration package and about 27% of this it's paid in shares.

The short-term 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 consolidated pro-forma profits of the Company. There are therefore no other 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.

The long-term variable remuneration awarded to Executive Directors depends on the achievement of medium- to long-term targets, in the form of Total Shareholder Return, to further align the goals of top management with those of the Company's stakeholders. Specifically, the Total Return targets set out in TIP's medium- to long-term incentive plans also take into account, among other things, the need for the Company to continuously improve the benchmarks commonly used to measure the ESG rating. In fact, it is clear that – given the now widespread attitude of investors to rewarding/penalising companies according to their performance in terms of ESG – the performance in terms of Total Return increasingly takes into account the strength of the performance that the company is able to achieve with respect to the different metrics used as references by the various rating companies and by analysts and/or investors.

2. INDEMNITY FOR THE EARLY RESOLUTION OF EMPLOYMENT

With regards to the agreements that provide for the payment of indemnities in case of early termination of the relationship, the Board of Directors on April 28, 2022 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 termination of mandate of the current Board of Directors (*i.e.* the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements at December 31, 2024); or (ii) in the case of the non-renewal without just cause of the above position and the above powers upon the termination of the mandate granted and ongoing at the date of the above resolution;
- 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 paragraph, 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 contractual relationship's termination on the rights granted under the TIP 2019/2021 Performance Share Plan are the following: in the event of termination of the Director's relationship for various reasons different from (a) revocation 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 granted units into shares.

On April 28, 2022, the Company's Shareholders' Meeting approved the adoption of the TIP 2022/2023 Performance Share Plan, the main terms of which are described in paragraph 4.3 below. The effects of the contractual relationship's termination on the rights granted under the TIP 2022/2023 Performance Share Plan are the following: in the event of termination of the Director's relationship for various reasons different from (a) revocation 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 granted units into shares.

With reference to the TIP 2023/2025 Performance Share Plan - which will be proposed by the Board of Directors for approval at the next TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 in first call and for April 28 in second call, provides that the effects of termination of the contractual relationship on the rights granted under the TIP 2023/2025 Performance Share Plan are the following: in the event of termination of the Director's relationship for various reasons different from (a) revocation 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 granted 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 targets.

The remuneration (including the indemnity 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 for a duration of three years. 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 Share 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. Similar targets are set in the TIP 2022/2023 Performance Share Plan approved by the Shareholders' Meeting on April 28, 2022, and the TIP 2023/2025 Performance Share Plan (to be presented at the next TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 (in first call), and for April 28 (in second call), which are a natural continuation of the previous stock option plan approved by the Company in April 2014 and ended in 2021 and the TIP 2019-2021 Performance Share Plan, the vesting period of which ended in 2022, in order to ensure continuity of application (rolling) of the remuneration policies adopted by the Company. For the same purpose, the TIP 2022/2023 Performance Share Plan provides for a vesting period of about two years, while the TIP 2023/2025 Performance Share Plan, in the form to be submitted by the Board of Directors for approval at the next TIP Shareholders' Meeting, provides for a vesting period of about three years.

3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS

The Board of Directors on April 28, 2022 approved the establishment of a total annual emolument of Euro 210,000, as approved by the Shareholders' Meeting on April 28, 2022, 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 roles undertaken 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 for a duration of three years.

4. THE INCENTIVE PLANS

4.1 TIP 2014/2021 INCENTIVE PLAN

As described 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". It is reported that as at March 15, 2023, the TIP 2014/2021 Incentive Plan has ended, and therefore no residual effects are in force except for the lock-up obligations therein.

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, letter 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 described in Section I, paragraph 3.5, the Shareholders' Meeting of April 30, 2019 approved the "TIP 2019/2021 Performance Share Plan", pursuant to Article 114-*bis* of the CFA. It is reported that as at March 15, 2023, the TIP 2019/2021 Performance Share Plan, the vesting period of which ended in 2022, was partially exercised in 2022 and will also be exercisable in 2023, subject also to the lock-up obligations therein and the option for the Company, if the conditions set out in the plan and in the relevant regulations adopted by the Company's Board of Directors are met, to exercise the clawback mechanism.

With regard to the TIP 2019/2021 Performance Share 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, letter a) of Consob Issuers' Regulation published on the Company's website www.tipspa.it, in the "Corporate Governance/Incentive Plans" section.

To the extent that it may be necessary, it is also reported that on November 11, 2022, the Company's Board of Directors resolved – following the positive opinion of the Appointments and Remuneration Committee – to amend the Regulation of the "TIP 2019/2021 Performance Shares Plan" to allow beneficiaries to apply for the allocation of the remaining 1,250,000 shares as of November 14, 2022 instead of the original date of January 1, 2023, subject to the following condition:

- (i) until December 31, 2022, the shares allocated may not be transferred or counted for the purpose of calculating the minimum shares subject to lock-up pertaining to the first tranche of this plan or previous plans;
- (ii) the lock-up period for shares allocated between November 14, 2022 and December 31, 2022, shall, in any case, be calculated starting on January 1, 2023; and
- (iii) in the event of termination of employment or office before January 1, 2023, for reasons that would have prevented the allocation of the shares, the Company may exercise the clawback right by requiring the beneficiary to return the shares allocated, or to transfer to the Company an amount equivalent to their value on the date the shares were allocated, or, in the case of a cash settlement, to reimburse the amounts received by the Beneficiary in that regard.

This amendment to the Regulation of the TIP 2019/2021 Performance Share Plan was disclosed to the market in the manner required by law. Please refer to the company's website www.tipspa.it, and specifically to the "Investor Relations/Press Releases" section.

4.3 TIP 2022/2023 PERFORMANCE SHARE PLAN

The Regulation of the TIP 2022/2023 Performance Share Plan was adopted by the Company's Board of Directors, following a proposal by the Appointments and Remuneration Committee and having received a favourable opinion from the Board of Statutory Auditors, on May 13, 2022. It states:

- (i) the free grant of a maximum number of 2,000,000 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 which, in the opinion of the Board of Directors, perform important roles or functions justifying action to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the “Beneficiaries”);

- (ii) all the maximum number of 2,000,000 (two million) Units are granted free of charge also in several tranches 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 targets in accordance with the terms, conditions and procedures of the Regulation. As an alternative to the transfer of shares that may be allocated 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 2022/2023 Performance Share Plan is spread over a timeframe of approximately two years (FY2022 to FY2023) and includes the right to request the allocation of shares from the date on which the Company has notified the Beneficiaries of the achievement of the performance target and the number of Units accrued, subject to the following:
 - a) until December 31, 2024, each Beneficiary may request the allocation of number of shares up to a maximum equal to 50% (fifty percent) of the total number of shares to be allocated to the Beneficiary;
 - b) from January 1, 2025 until December 31, 2025, each Beneficiary may request the allocation up to the total number of shares to be allocated, for which the Beneficiary did not request their allocation during the year 2024 in accordance with the preceding point (a);
- (iv) the cases in which the termination of a directorship or an employment relationship will result in the Beneficiary permanently losing the right to convert the Units allocated into shares;
- (v) 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 to the executive directors, for 3 (three) years from the date of delivery of the shares; and
 - (b) as regards to the 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 eventually resetting to zero.

On May 13, 2022, a total of 2,000,000 (two million) Units were allocated under the plan to executive directors and employees as indicated in the table attached to the communication pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5, letter a) of the Consob Issuers' Regulation, published on the Company's website (www.tipspa.it) in the "Corporate Governance/ Incentive Plans" section. This allocation means that all 2,000,000 Units under the TIP 2022/2023 Performance Share Plan have been allocated.

With regard to the TIP 2022/2023 Performance Share 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/Documents' Meetings" section and to the communications pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5, letter a), of Consob Issuers' Regulation published on the Company's website www.tipspa.it, in the "Corporate Governance/Incentive Plans" section.

4.4 TIP 2023/2025 PERFORMANCE SHARES PLAN

The TIP 2023/2025 Performance Share Plan, to be submitted for approval at the next TIP Shareholders' Meeting, called for April 27, 2023 (in first call), and April 28 (in second call), on the proposal of the Company's Appointments and Remuneration Committee and Board of Directors, provides the following:

- (i) the free grant of a maximum number of 2,000,000 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 which, in the opinion of the Board of Directors, perform important roles or functions justifying action to reinforce loyalty in a perspective of value creation (the "Beneficiaries");
- (ii) all the maximum number of 2,000,000 (two million) Units are granted free of charge also in several tranches 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 targets in accordance with the terms, conditions and procedures of the Regulation. As an alternative to the transfer of shares that may be allocated 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 2023/2025 Performance Share Plan is spread over a timeframe of approximately three years (2023 to 2025)²⁵ and includes the right to request the allocation of shares from the date on which the Company has notified the Beneficiaries of the achievement of the performance target and the number of Units accrued, subject to the following:
 - a) until December 31, 2026, each Beneficiary may request the allocation of number of shares up to a maximum equal to 50% (fifty percent) of the total number of shares to be allocated to the Beneficiary;
 - b) from January 1, 2027 until December 31, 2027, each Beneficiary may request the allocation up to the total number of shares to be allocated, for which the Beneficiary did not request their allocation during the year 2026 in accordance with the preceding point (a);
- (iv) the cases in which the termination of a directorship or an employment relationship will result in the Beneficiary permanently losing the right to convert the Units allocated into shares;
- (v) 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 to the executive directors, for 3 (three) years from the date of delivery of the shares; and
 - (b) as regards to the 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 eventually resetting to zero.

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

During the year ended December 31, 2022, there were no instances in which the Company deviated from the remuneration policy as approved by the Company's Shareholders' Meeting on April 29, 2021.

²⁵ At the sole discretion of the Board of Directors, the review of whether the performance target has been achieved may take place in advance at a Board of Directors' meeting which must, in any event, be held subsequent to January 1, 2026 (and prior to the Board of Directors' meeting to approve the Company's draft financial statements for the year ending December 31, 2025), and this will result in an early conclusion of the vesting period.

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

During the year ended December 31, 2022, the Company did not apply any ex-post adjustment mechanisms to the variable remuneration component.

7. CHANGE IN TRENDS RELATING TO THE REMUNERATION AND COMPENSATION PAID BY THE COMPANY IN THE LAST FIVE FINANCIAL YEARS

Compensation paid to the members of the administration and control bodies

Name Surname	Change 2018/19	Change 2019/2020 (4)	Change 2020/2021 (5)	Change 2021/2022 (6)
Giovanni Tamburi Chairperson & Chief Executive Officer (1)	7%	-41%	326%	-41%
Alessandra Gritti Vice-Chairperson & Chief Executive Officer (1)	9%	-43%	248%	-27%
Claudio Berretti Executive Director & General Manager (2)	8%	-44%	265%	-29%
Other Non-Executive Directors (3)	200%	0%	0%	0%
Board of Statutory Auditors	14%	0%	0%	0%

- (1) Including fixed and variable compensations and incentive plans.
- (2) Including fixed (inclusive of the remuneration as an employee) and variable compensations and incentive plans.
- (3) The Shareholders' Meeting of April 30, 2019 established a compensation for non-executive directors by increasing its value after many years in which it had been unchanged and it was lower than the sector average (up to 2018, equal to Euro 10,000 for each director and from 2019, equal to Euro 30,000 for each director).
- (4) The change includes the component related to the long-term incentive plan through "performance share" linked to the total return targets of TIP share 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.
- (6) The negative change is due to the fact that remuneration includes the component relating to multi-year incentive plans through "performance share" linked to the total return targets of TIP shares in the 2019-2021 and 2022-2023 periods and to retaining an office over a period of years, but it does not include components relating to the stock option plan that ended in the previous year.

Results of the Company

Indicator (1)	Change 2018/19	Change 2019/20	Change 2020/21	Change 2021/22
Pre-tax consolidated profit	14%	-63%	261%	6%

- (1) Pro-forma figures (presented in the Directors' Report) for the years 2018, 2019, 2020, 2021 and 2022.

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

	Change 2018/19	Change 2019/20 (2)	Change 2020/21 (3)	Change 2021/22 (4)
Change in average remuneration of total employees (1)	6%	47%	152%	-13%

	2018	2019	2020	2021	2022
Average number of employees	13	15	14	12	14

- (1) Includes the 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 share” 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.
- (4) The negative change is due to the fact that remuneration includes the component relating to multi-year incentive plans through “performance share” linked to the total return targets of TIP shares in the 2019-2021 and 2022-2023 periods and to retaining an office over a period of years, but it does not include components relating to the stock option plan that ended in the previous year.

8. 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 28, 2022 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.

9. REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE CONTROL BODY

With the resolution 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 AND STATUTORY AUDITORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITY

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ²⁶	(8)
Name and Surname	Office	Period of office	Termination 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 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	550,000	-	10,070,716 (1)		Car (also for partially private use), mobile, iPad, D&O and professional TPL, accident and illness policy (2)			1,629,511	
Alessandra Gritti	Vice-Chairperson & Chief Executive Officer	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	360,000	-	6,171,658 (1)		Car (also for partially private use), mobile, iPad, D&O and professional TPL, accident and illness policy (2)			861,876	

²⁶ "Fair value of equity remuneration" indicates the fair value at the allocation date of equity remuneration for the year under equity-based incentive plans, estimated in accordance with international accounting standards. This item does not refer to the entire allocation of equity remuneration in the year, but only to the portion of it which is reported in the financial statements, based on accounting principles that require to take into account the vesting period of the relevant rights, spreading the relevant cost over the vesting period.

Specifically, this value corresponds to the amounts shown in column 12, row III of Table 3A below.

Cesare d'Amico	Vice-Chairperson	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	30,000	-			D&O and professional TPL			
Claudio Beretti	Executive Director & General Manager	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	360,000	-	6,091,445 (1)		Car (also for partially private use), cellphone, iPad, D&O and professional TPL, accident and illness policy (2)		802,952	
Isabella Ercole	Independent Director	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	30,000	-			D&O and professional TPL			
Giuseppe Ferrero	Independent Director	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	30,000	-			D&O and professional TPL			
Sergio Marullo di Condojanni	Independent Director	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	30,000	-			D&O and professional TPL			
Manuela Mezzetti	Independent Director	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	30,000	-			D&O and professional TPL			
Daniela Palestro	Independent Director	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	30,000	-			D&O and professional TPL			
Paul Simon Schapira	Independent Director	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-24	30,000	-			D&O and professional TPL			

<p>(1) The Board of Directors meeting of April 28, 2022 resolved:</p> <ul style="list-style-type: none"> - the recognition, for the years 2022, 2023 and 2024, to the Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, as emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 550,000, in addition to the current benefits (car, mobile, iPad and accident and illness policy), to be paid in deferred monthly instalments; - the recognition, for the years 2022, 2023 and 2024, to the Vice-Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, as emolument for the assigned offices, a gross fixed annual remuneration of Euro 360,000, in addition to the current benefits (car, mobile, iPad and accident and illness policy), to be paid in deferred monthly instalments; - the recognition, for the years 2022, 2023 and 2024, 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, mobile, iPad, insurance), to be paid in deferred monthly instalments; - the recognition to the Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Giovanni Tamburi, of a further variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of consolidated revenues from advisory activities, stated in the “Consolidated revenues from sales and services” account and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument⁵; - to recognise in addition to the Vice-Chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of the Company, Alessandra Gritti, a 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 revenues from sales and services” account and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit, to be calculated gross of the variable components of the emolument; - to recognise to the General Manager, Claudio Berretti, in addition to remuneration as a company executive, as emolument for the assigned offices, a further 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 revenues from sales and services” 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 force as of 2017 (IAS 39) and reported in the Directors’ Report to TIP’s consolidated financial statements for the year under review. In case of changes to the international accounting standards, during the considered three-year period, which may impact the accounts taken as a benchmark for the variable remuneration indicated, a change will be made accordingly. <p>(2) The Board of Directors on April 28, 2022 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 bodies of other companies, with the sole exception of the subsidiaries in accordance with Article 2359, paragraph 1, No. 1) of the Civil Code.</p>											
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name and Surname	Office	Period of office	Termination 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 STATUTORY AUDITORS											
Myriam Amato	Chairperson of the Board of Statutory Auditors	from 29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23	30,000			D&O				

Fabio Pasquini	Statutory Auditor	from 29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23	20,000				D&O				
Marzia Nicelli	Statutory Auditor	from 29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23	20,000				D&O				
Marina Mottura	Alternate Auditor	from 28/4/2022	Approv. Fin. Stats. 31-12-23					D&O				
Massimiliano Alberto Tonarini	Alternate Auditor	from 29/4/2021	Approv. Fin. Stats. 31-12-23					D&O				
(I) Remuneration from Company preparing the accounts												
(II) Remuneration from subsidiaries & affiliated companies												
(III) Total												

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 granted in previous years not vested in the year		Financial instruments allocated in the year					Financial instruments vested in the year and not allocated	Financial instruments vested during the year which could be allocated	Financial instruments accruing in the year	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ²⁷	(12)
Name and Surname	Office	Plan	Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at allocation date	Vesting period	Allocation date	Market price upon allocation	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at vesting date	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Chairperson & Chief Executive Officer	TIP 2019/2021 Performance Share Plan											
I) Emoluments for office in the company which prepares the financial statements			1,000,000	2019-2022						500,000	4,234,500	842,462.65	
Alessandra Gritti		TIP 2019/2021 Performance Share Plan											
I) Emoluments for office in the company which prepares the financial statements			520,000	2019-2022						260,000	2,201,940	438,080	
Claudio Berretti		TIP 2019/2021 Performance Share Plan											
I) Emoluments for office in the company which prepares the financial statements			480,000	2019-2022						240,000	2,032,560	404,382	

²⁷ "Value at vesting date" means the exchange value of the shares corresponding to the vested Units valued at the average value of the official quoted TIP share price in the month preceding the effective vesting date.

			Financial instruments granted in previous years not vested in the year	Financial instruments allocated in the year						Financial instruments vested in the year and not allocated	Financial instruments vested during the year which could be allocated	Financial instruments accruing in the year	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) ²⁸	(6)	(7)	(8) ²⁹	(9)	(10)	(11)	(12)
Name and Surname	Office	Plan	Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at allocation date	Vesting period	Allocation date	Market price upon allocation	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at vesting date	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Chairperson & Chief Executive Officer	TIP 2022/2023 Performance Share Plan											
I) Emoluments for office in the company which prepares the financial statements					780,000 Units	2,688,977	2022-2024 50% exercisable in 2024, 50% exercisable in 2025	May 13, 2022	8.50				787,048
Alessandra Gritti		TIP 2022/2023 Performance Share Plan											
I) Emoluments for office in the company which prepares the financial statements					420,000 Units	1,447,911	2022-2024 50% exercisable in 2024, 50% exercisable in 2025	May 13, 2022	8.50				423,795
Claudio Berretti		TIP 2022/2023 Performance Share Plan											
I) Emoluments for office in the company which prepares the financial statements					395,000 Units	1,361,725	2022-2024 50% exercisable in 2024, 50% exercisable in 2025	May 13, 2022	8.50				398,569

²⁸ "Fair value at allocation date" means the aggregate fair value at the allocation date of Units under equity-based incentive plans, estimated in accordance with international accounting standards. This value corresponds to the cumulative value of the cost reported in the financial statements during the vesting period, based on accounting principles that require the vesting period of the rights to be taken into account, spreading the relevant cost over the vesting period.

²⁹ "Market price at allocation" means the market price of the underlying shares on the date on which the Units are allocated (source: Bloomberg: "last price" as of 13/5/2022).

TABLE 4A: SHARES - SHAREHOLDINGS OF THE BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF STATUTORY AUDITORS AND GENERAL MANAGERS 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 Surname	Office	No. of shares held at December 31, 2021	No. of shares acquired in 2022	No. of shares sold in 2022	No. of shares allocated from the exercise of 2022 options	No. of shares held at December 31, 2022
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Chairperson and CEO	14,325,331			500,000	14,825,331
Alessandra Gritti	Vice-Chairperson and CEO	2,687,293		30,000 ⁽²⁾	260,000	2,917,293
Cesare d'Amico ⁽³⁾	Vice-Chairperson	21,050,000	860,000			21,910,000
Claudio Berretti	Director, GM	2,871,000	35,221		240,000	3,146,221
Isabella Ercole	Director	0				0
Giuseppe Ferrero ⁽⁴⁾	Director	3,179,635				3,179,635
Sergio Marullo di Condojanni	Director	0				0
Manuela Mezzetti	Director	0				0
Daniela Palestro	Director	0				0
Paul Simon Schapira	Director	10,000	15,000			25,000

(1) Giovanni Tamburi holds his shareholding 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) With reference to the 30,000 shares reported in the "Sales" column, these refer to a donation.
(3) Cesare d'Amico holds his shareholding 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.
(4) Giuseppe Ferrero holds his shareholding in the share capital of TIP directly and through family members.

MEMBERS OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS					
Name Surname	Office	No. of shares held at December 31, 2021	No. of shares acquired in 2022	No. of shares sold in 2022	No. of shares held at December 31, 2022
Myriam Amato	Chairperson	0			0
Fabio Pasquini	Statutory Auditor	0			0
Marzia Nicelli	Statutory Auditor	0			0
Marina Mottura	Alternate Auditor	0			0
Massimiliano Alberto Tonarini	Alternate Auditor	0			0