



Alkemy
digital_enabler



vianova



tag Talent
Garden



simbiosi



seSa



rochebobois



prysmian



ALPITOURWORLD



OVS



amplifon

. T . I . P .
TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.



MULAN



AZIMUT BENETTI
GROUP



MONCLER



BENDING SPOONS

UNA CULTURA DI SOSTENIBILITÀ



lio
FACTORY



Beta



LIMONTA



BUZZOOLE



LANDIRENZO
GROUP



CHIORINO
1906



K-WAY
ROBE DI KAPPA



DIGITAL
MAGICS



Joivy



EATALY



elica



ENGINEERING



FARMACIE
APOTECA
NATURA



HUGO BOSS



INTERPUMP GROUP



IDB
Italian Design Brands

CON LA REPUTAZIONE CHE LA FINANZA SI È GUADAGNATA NEGLI ULTIMI ANNI DOVREMMO SOLO VERGOGNARCI, TUTTI; MA SE SI RIESCE A CONVOGLIARE CAPITALI SANI, FRUTTO DI IMPRESE DI SUCCESSO E RISPARMI FAMILIARI DESIDEROSI DI UN IMPIEGO INTELLIGENTE VERSO SOCIETÀ CHE VOGLIONO CRESCERE, SVILUPParsi, GENERARE VALORE AGGIUNTO, SI FA UNO DEI MESTIERI PIÙ UTILI AL MONDO.

APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: 14 MARZO 2024

TIP NON RAPPRESENTA UN “GRUPPO DI GRANDI DIMENSIONI” E PERTANTO NON È TENUTA ALLA REDAZIONE DI UNA DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO COSÌ COME SPECIFICATA NELLA DIRETTIVA 2014/95/UE RECEPITA IN ITALIA DAL D.LGS. 254/2016. IL PRESENTE DOCUMENTO NON È PERTANTO DA INTENDERSI COME UNA DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO.

“CARISSIMI AZIONISTI,

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE È DA SEMPRE TENUTA IN PARTICOLARE CONSIDERAZIONE DA TIP ED HA UN RUOLO MOLTO IMPORTANTE NEL COSTRUIRE UN MONDO LAVORATIVO MIGLIORE ED UNA COMUNITÀ SEMPRE PIÙ RESPONSABILE, IN QUANTO CAPACE DI PROTEGGERE L'AMBIENTE, DI SVILUPPARE LE *SKILL* DELLE PROPRIE PERSONE IN UNA PROSPETTIVA ETICA, IN MODO TALE DA FAR PROSPERARE OGNI AREA DELLE PROPRIE ATTIVITÀ PROMUOVENDO OCCUPAZIONE, INNOVAZIONE E GENERANDO NUOVI BUSINESS ORIENTATI AL FARE IMPRESA IN MODO SANO, SOLIDO E SOSTENIBILE NEL MEDIO E, OVE POSSIBILE, ANCHE LUNGO TERMINE.

DA OLTRE DIECI ANNI SUL FRONTESPIZIO DEI DOCUMENTI REDATTI DA TIP VIENE RIPORTATO QUANTO SEGUE:

“CON LA REPUTAZIONE CHE LA FINANZA SI È GUADAGNATA NEGLI ULTIMI ANNI DOVREMMO SOLO VERGOGNARCI, TUTTI; MA SE SI RIESCE A CONVOGLIARE CAPITALI SANI, FRUTTO DI IMPRESE DI SUCCESSO E RISPARMI FAMILIARI DESIDEROSI DI UN IMPIEGO INTELLIGENTE VERSO SOCIETÀ CHE VOGLIONO CRESCERE, SVILUPParsi, GENERARE VALORE AGGIUNTO, SI FA UNO DEI MESTIERI PIÙ UTILI AL MONDO”.

QUESTA È LA MISSIONE DEL GRUPPO TIP. L'IMPATTO PIÙ SIGNIFICATIVO CHE INFATTI SI PUÒ CERCARE DI AVERE SU CIÒ CHE CI CIRCONDA, COMUNITÀ ED AMBIENTE IN *PRIMIS*, È PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA SANA ED EQUILIBRATA DELLE IMPRESE E DEI LORO DIPENDENTI ATTRAVERSO IL NOSTRO LAVORO.

SOSTENIBILITÀ INFATTI, A NOSTRO AVVISO E PRIMA ANCORA DI APPROFONDIRE GLI ASPETTI SULL'AMBIENTE E SULLA GOVERNANCE, SIGNIFICA DOTARE OGNI IMPRESA DELLE RISORSE UMANE E PATRIMONIALI (PERTANTO NON SOLO FINANZIARIE) PER AFFRONTARE IN MODO ADEGUATO, STRUTTURATO E QUANTO PIÙ POSSIBILE IMPERMEABILE AI RISCHI, IL PROPRIO FUTURO A BREVE, MEDIO E LUNGO TERMINE. IL CONTRIBUTO DI TIP, DA SEMPRE, PARTE PERTANTO DAL FARE TUTTO QUANTO POSSIBILE PER DOTARE SÉ STESSA E LE PROPRIE PARTECIPATE DI TALI RISORSE.

TIP È QUINDI PERFETTAMENTE COSCIENTE CHE, NEL PROPRIO RUOLO DI INVESTITORE ED AZIONISTA, RICOPRENDO ANCHE RUOLI DI RILIEVO NELL'AMMINISTRAZIONE DI ALCUNE DELLE PRINCIPALI AZIENDE QUOTATE E NON QUOTATE ITALIANE, HA UN COMPITO ESTREMAMENTE IMPORTANTE NEL SUPPORTARE INIZIATIVE CHE SIANO A SOSTEGNO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELLA SOSTENIBILITÀ.

LA VALUTAZIONE DEI CRITERI AMBIENTALI, SOCIALI, ETICI E DI GOVERNANCE È PERTANTO PARTE INTEGRANTE DEL PROCESSO DI INVESTIMENTO E QUESTA

ATTENZIONE HA FATTO SÌ CHE TIP ABBAIA SEMPRE INVESTITO IN IMPRESE CHE OFFRONO UN CONTRIBUTO POSITIVO ALLA SOCIETÀ E ALL'AMBIENTE, COSÌ COME HA EVITATO LE IMPRESE CHE ADOTTANO MODELLI DI BUSINESS DANNOSI O NON SOSTENIBILI ED UTILIZZATO LA PROPRIA INFLUENZA COME INVESTITORE PER INCORAGGIARE PRATICHE VIRTUOSE NELLA GESTIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI, SOCIALI, ETICI E DI GOVERNANCE, ATTRAVERSO UN CONTRIBUTO COSTANTE E PROATTIVO.

CONSIDERATA L'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI TIP E LA PRESENZA STORICA NELL'AMBITO SIA DELLE SOCIETÀ A PROPRIETÀ FAMILIARE CHE IN QUELLE CHE ESCONO DA PROCESSI CON INVESTITORI DI PRIVATE EQUITY, DA CIRCA 30 ANNI IL PRINCIPALE FRONTE DI ATTIVITÀ NELL'AMBITO DELLA SOSTENIBILITÀ HA RIGUARDATO GLI ASPETTI DI GOVERNANCE E DI ETICA, INTESI COME STRUMENTO PER AVVICINARSI ALLE ESIGENZE DEL MERCATO IN UNA LOGICA "MARKET FRIENDLY". A QUESTE COMPETENZE VIA VIA NEGLI ANNI SI SONO AFFIANCATE LE COMPETENZE RELATIVE ALL'AMBIENTE E SOCIALI NEL SENSO PIÙ AMPIO DEI TERMINI.

LA PRESENZA DEGLI ESPONENTI ESECUTIVI DI TIP NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE DI ALCUNE DELLE PRINCIPALI SOCIETÀ QUOTATE ITALIANE COSTITUISCE PRESUPPOSTO PER UNO SCAMBIO CONTINUO DI COMPETENZE, ANCHE A LIVELLO INTERNAZIONALE, AL PUNTO TALE DA AVERE GIÀ IN PORTAFOGLIO SOCIETÀ CHE ATTRIBUISCONO A TEMI DI ESG VALENZE IMPORTANTI NEI LORO PIANI DI MBO.

IL PRESENTE DOCUMENTO VUOLE INNANZITUTTO DARE EVIDENZA DI COME UN APPROCCIO ALLA CRESCITA SOSTENIBILE SIA DA SEMPRE CONNATURATO CON L'ATTIVITÀ E L'IMPEGNO DI TIP NELLO SVOLGIMENTO QUOTIDIANO DEL BUSINESS ATTESTANDO L'IMPEGNO E L'ATTENZIONE CHE SI DEVE PORRE SU UN TEMA COSÌ RILEVANTE.

VISTO ANCHE IL CRESCENTE INTERESSE DA PARTE DI SOCI ED INVESTITORI, NONCHÉ DIPENDENTI, CLIENTI, FORNITORI E PIÙ IN GENERALE *STAKEHOLDER* SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ, IL PRESENTE DOCUMENTO RISULTA ANCHE UN UTILE STRUMENTO PER DARE EVIDENZA E QUINDI MASSIMA TRASPARENZA ALLE ATTIVITÀ ED INIZIATIVE CHE HANNO IMPEGNATO TIP ED I SUOI DIPENDENTI IN QUESTI ANNI.

QUESTA RELAZIONE RAPPRESENTA INFINE L'OCCASIONE PER FISSARE ALCUNI OBIETTIVI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ, *POLICY* DI INVESTIMENTO E GOVERNANCE CHE RITENIAMO POSSANO AIUTARE TIP E LE SOCIETÀ PARTECIPATE A ULTERIORMENTE PROSEGUIRE NEL PROPRIO PERCORSO DI SVILUPPO, RISPECCHIANDO I PIÙ ALTI VALORI E IDEALI DI RISPETTO E CURA PER LE PERSONE

(COMUNITÀ E DIPENDENTI IN PRIMIS) E L'AMBIENTE FUNZIONALI AD UNA CRESCITA CHE SIA SOSTENIBILE NEL BREVE ED, ANCOR PIÙ, NEL LUNGO PERIODO.”

GIOVANNI TAMBURI

INDICE

	PAGINA
HIGHLIGHTS	7
DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY	19
POLITICA DI INVESTIMENTO	26
TIP PER I GIOVANI, L'INNOVAZIONE E LA FORMAZIONE	31
IL MODELLO DI GOVERNANCE	45
RISPETTO PER L'AMBIENTE	62
LA DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	66
PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ	70
LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP	75

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



NETWORK NAZIONALI ED INTERNAZIONALI



PRINCIPALI RATING ESG



PREMI ESG



-23%

EMISSIONI DI GHG

**100%**

EMISSIONI COMPENSATE

76

KG DI PLASTICA RISPARMIATA

61

KG DI MINORE SPRECO ALIMENTARE

**36**

MILA LITRI DI ACQUA RISPARMIATE

SOCIAL

10

BORSE DI STUDIO

190

ORE DI MENTORSHIP

60

ORE DI FORMAZIONE VERSO L'ESTERNO

260

ORE DI FORMAZIONE PER IL TEAM

130

MILIONI TRA INVESTIMENTI DIRETTI E CLUBDEAL
INVESTITI IN STARTUP

GOVERNANCE

40%

PRESENZA FEMMINILE IN CDA

60%

CONSIGLIERI INDIPENDENTI IN CDA

70%

CONSIGLIERI NON ESECUTIVI IN CDA

12%

CAPITALE DETENUTO DAL TOP MANAGEMENT E DAL TEAM

33%

PRESENZA FEMMINILE NEL TEAM

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE SU BASE AZIONARIA COLLEGATI ANCHE AD OBIETTIVI ESG.

SOCIETÀ QUOTATE

. T . I . P .

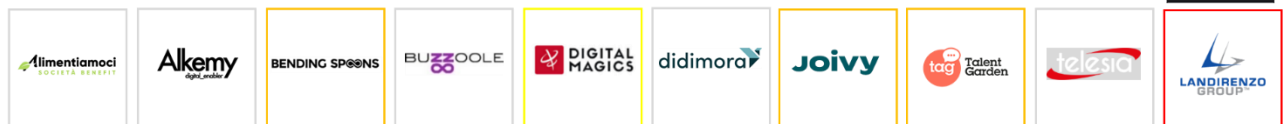


SOCIETÀ NON QUOTATE



STARTIP

.I.TA.CA.



11

LEADER A LIVELLO MONDIALE

4

LEADER A LIVELLO EUROPEO

10

LEADER A LIVELLO NAZIONALE

GRUPPO TIP

5

MILIARDI DI EURO
INVESTITI INCLUSI I
CLUBDEAL

33

SOCIETÀ
(11 LEADER MONDIALI)

>40

MILIARDI DI EURO
DI RICAVI

>130.000

DIPENDENTI

>1 MILIONE

DI ORE DI
FORMAZIONE AI
DIPENDENTI

100%

DELLE SOCIETÀ HA
IDENTIFICATO OBIETTIVI IN
LINEA AGLI SDGS

~80%

DELLE SOCIETÀ
PARTECIPATE HA
ALMENO UN QUINTO DEGLI
AMMINISTRATORI
INDIPENDENTI

~60%

DELLE SOCIETÀ HA ALMENO
UN TERZO DEI CONSIGLIERI
DONNA

100%

DELLE SOCIETÀ UTILIZZA
ALMENO IL 15% DI ENERGIA
DERIVANTE DA FONTI
RINNOVABILI

LE SOCIETÀ DEL GRUPPO TIP

LA MAGGIOR PARTE DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DA TIP HA GIÀ DA TEMPO AVVIATO UN PERCORSO VOLTO AD INTEGRARE I PRINCIPI DELLA SOSTENIBILITÀ ALL'INTERNO DEI PROPRI OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI.

L'IMPEGNO PROFUSO HA PERMESSO A MOLTE SOCIETÀ DI RAGGIUNGERE CERTIFICAZIONI O DI ESSERE SELEZIONATA ALL'INTERNO DEI PIÙ RILEVANTI E RAPPRESENTATIVI INDICI DI MERCATO INCENTRATI SULLA SOSTENIBILITÀ.

NELLE PAGINE SUCCESSIVE IN MANIERA SINTETICA E PIÙ NEL DETTAGLIO NELLA SEZIONE “LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP” SI RIPORTANO LE PRINCIPALI INIZIATIVE MESSE IN ATTO DALLE SOCIETÀ PARTECIPATE DA TIP CON RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE AMBIENTALI, DELLA COMUNITÀ E SULLA GOVERNANCE.



- **SOCIETÀ BENEFIT** CHE SVILUPPA E COMMERCIALIZZA PRODOTTI E SERVIZI AD ALTO VALORE TECNOLOGICO A FAVORE DELL'AMBIENTE CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL SETTORE ALIMENTARE.



- **TUTTE LE STRUTTURE VOI HOTELS HANNO LA CERTIFICAZIONE CERTIFICATE GSTC (“GLOBAL SUSTAINABLE TOURISM COUNCIL”),** CERTIFICAZIONE SOSTENUTA DALL'ONU E DALL'UNWTO;”
 - **PROTOCOLLO “GABBIANI VERDI”:** VALUTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ DELLE STRUTTURE RICETTIVE COMMERCIALIZZATE DAL GRUPPO ALPITOUR.
-

amplifon

MIB ESG

MSCI
ESG RATINGS



Sustainability Yearbook
Member 2022

S&P Global

- INCLUSA NELL'INDICE MIB ESG.
- 2022: CERTIFICAZIONE TOP EMPLOYER 2022 PER TUTTA L'EUROPA, STATI UNITI E NUOVA ZELANDA.
- INCLUSIONE NEL GLOBAL SUSTAINABILITY YEARBOOK 2023.
- RATING AA NELL'INDICE MSCI-ESG (DAL 2016 AD OGGI).
- 2021: PARTECIPAZIONE AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE.



FARMACIE
**APOTECA
NATURA**
Per una salute consapevole



- B-CORP DAL 2019.

BENDING SPOONS



- 2023: #1° POSTO NEL RANKING «GREAT PLACE TO WORK IN ITALY FOR MILLENNIALS».



Performance,
Credibility,
Transparency

- DAL 2015 CERTIFICATA EMAS (ECO-MANAGEMENT AND AUDIT SCHEME); NEL SUO SETTORE DI BUSINESS, CHIORINO È L'UNICA AZIENDA A DETENERE TALE CERTIFICAZIONE.

 **DIGITAL
MAGICS**



- IL 51% DELLE SOCIETÀ IN PORTAFOGLIO PROMUOVONO AZIONI ESG.
 - B-CORP DAL 2023.
-



- FIN DALLA SUA FONDAZIONE, **EATALY** VANTA UNA **PARTNERSHIP** CON **SLOW FOOD**.



- **TOP EMPLOYERS** DAL 2019.
- DAL 2009 ADERISCE ALL'ASSOCIAZIONE **WORLD CLASS MANUFACTURING (WCM)**.

HUGO BOSS



- INCLUSA NEL **DJSI WORLD** NEL **TEXTILES, APPAREL & LUXURY GOODS SECTOR** (PER LA QUINTA VOLTA CONSECUTIVA) E NEL **DJSI EUROPE** PER LA SECONDA VOLTA.
- CONFERMATA COME MEMBRO DEL **FTSE4GOOD INDEX**.

LIMONTA | 1893



Ø ZDHC



- DAL 2017: OTTENUTA LA CERTIFICAZIONE **GLOBAL RECYCLED STANDARD**.
- **BETTER COTTON INITIATIVE**: UNA PIATTAFORMA PER LA SOSTENIBILITÀ DEL COTONE.
- DAL 2019 LIMONTA È IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE **OEKO TEX CONFIDENCE IN TEXTILE**.
- ADESIONE ALLO **ZERO DISCHARGE HAZARDOUS CHEMICALS**.
- UTILIZZO DI LEGNAME PROVENIENTE DA FORESTE GESTITE IN MANIERA SOSTENIBILE E CERTIFICATI **FSC** PRODOTTI **VEGAN** (**ICEA** — **LAV**) E RICICLABILI SECONDO LO STANDARD **CSI RECYCLABLE PLASTIC**.








- IL PROGRAMMA DI OVS #WECARE SI BASA SUI PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ DEFINITI DA **THE NATURAL STEP** (ASSOCIAZIONE NON GOVERNATIVA FONDATA IN SVEZIA NEL 1989).
- DAL 2016, OVS APPLICA IL **B IMPACT ASSESSMENT** PER DETERMINARE L'IMPATTO DELLE PROPRIE INIZIATIVE SULL'ORGANIZZAZIONE.
- OVS È LA PRIMA AZIENDA ITALIANA A PARTECIPARE ALL'**ECAP** (**EUROPEAN CLOTHING ACTION PLAN**), PROGETTO EUROPEO CHE HA LO SCOPO DI SVILUPPARE UN MODELLO SOSTENIBILE DELL'INDUSTRIA DEL FASHION.
- OVS RISPETTA GLI **STANDARD 100 BY OEKO-TEX**, CERTIFICAZIONE INDIPENDENTE SUI MATERIALI UTILIZZATI.



- **2019:** INCLUSA PER LA PRIMA VOLTA NELL'INDICE "**DOW JONES SUSTAINABILITY INDEXES (DJSI) WORLD AND EUROPE**" E PREMIATA MIGLIOR AZIENDA NEL SETTORE "**TEXTILES, APPAREL & LUXURY GOODS**".
- **2022:** RATING **A-** AL CDP CLIMATE CHANGE QUESTIONNAIRE.
- **2022:** CLASSIFICATA AL 2 POSTO NEL SETTORE SPECIALISED RETAIL ESAMINATO DA MOODY'S ESG SOLUTION.
- **2022:** RATING **AA** NEL MSCI ESG RESEARCH
2023: OTTENUTO IL SUSTAINALYTICS **2022**

	INDUSTRY TOP-RATED BADGE COSÌ COME IL "REGIONAL TOP- RATED BADGE".
--	--

    	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2021: INCLUSA PER IL 3° ANNO E PRIMO POSTO NELL'INDICE "DOW JONES SUSTAINABILITY INDEXES (DJSI) WORLD AND EUROPE" NEL SETTORE ELECTRICAL COMPONENTS & EQUIPMENTS. ▪ 2021: RICONOSCIMENTO "PLATINUM LEVEL" NELL'INDICE ECOVADIS; ▪ 2021: INCLUSIONE NELL'INDICE MIB ESG PER LA PRIMA VOLTA; ▪ RATING AA NELL'INDICE MSCI-ESG (DAL 2019 AD OGGI); ▪ 2021: INCLUSA IN ALTRI INDICI DI BORSA LEGATI ALLA SOSTENIBILITÀ, QUALI IL FTSE4GOOD GLOBAL INDEX, LO STOXX ITALY 45 ESG-X E LO STOXX EUROPE 600 ESG-X, OLTRE AD APPARTENERE AL REPORT "CARBON CLEAN 200" PUBBLICATO DA "AS YOU SOW" (ENTE NO PROFIT AMERICANO).
--	---

 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ROCHE BOBOIS HA SVILUPPATO UN PROPRIO STRUMENTO DI VALUTAZIONE QUALITATIVA (ECO 8) IN COLLABORAZIONE CON FCBA (FOREST CELLULOSE WOOD-BUILDING FURNISHINGS).
---	--



- **2021:** ADESIONE AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE
- CERTIFICAZIONE SA 8000 IN MATERIA DI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY.



- **2021:** PREMIATA ALLA V° EDIZIONE DEL WELFARE INDEX PMI, RICONOSCIMENTO DI GENERALI CHE PREMIA LE PMI CHE SI DISTINGUONO PER LA QUALITÀ DEL PROPRIO WELFARE.
 - **2021:** INCLUSA NEL RANKING "BEST PLACE TO WORK".
-



SOCIETÀ	SDG	POVERTÀ ZERO	FAME ZERO	SALUTE E BENESSERE	ISTRUZIONE DI QUALITÀ	UGUAGLIANZA DI GENERE	ACQUA PULITA E IGIENE	ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTR.	RIDURRE LE DISUGUAG.	CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSAB.	AGIRE PER IL CLIMA	LA VITA SOTT'ACQUA	LA VITA SULLA TERRA	PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI	PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
---------	-----	--------------	-----------	--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------------------	--------------------	--------------------	---------------------	-------------------------------------	-------------------------------

SOCIETÀ NON QUOTATE

ALPITOUR	14	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
AZIMUT BENETTI	8		✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓				
BENDING SPOONS	7			✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓				
BETA	8				✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓				
CHIORINO	10			✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	
DOVE VIVO	6					✓		✓	✓	✓		✓	✓					
EATALY	10		✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
LIMONTA	8			✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓				
TALENT GARDEN	4				✓	✓			✓			✓						
VIANOVA	9			✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓			✓	

SOCIETÀ QUOTATE

AMPLIFON	7			✓		✓		✓	✓		✓		✓					✓
ELICA	4								✓			✓	✓	✓				
HUGO BOSS	10				✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓
INTERPUMP (*)	13			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
SESA	7					✓			✓	✓	✓			✓			✓	✓
MONCLER	11			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		
OVS	5					✓	✓		✓			✓	✓					
PRYSMIAN	9					✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓

(*) INCLUSE NEL PIANO STRATEGICO

DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY

TIP È STATA COSTITUITA IL 2 FEBBRAIO 1993 IN FORMA DI SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA, CON DENOMINAZIONE “G. TAMBURI S.R.L.” E, SUCCESSIVAMENTE, IL 16 MAGGIO 2003 HA MODIFICATO LA PROPRIA DENOMINAZIONE IN “TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.”.

DAL 1994 GIOVANNI TAMBURI ERA ANCHE SOCIO DI MAGGIORANZA DI TAMBURI & ASSOCIATI – FINANZA E PRIVATIZZAZIONI S.P.A., SOCIETÀ CHE SVOLGEVA ATTIVITÀ DI ADVISORY PER OPERAZIONI DI FINANZA STRAORDINARIA RIVOLTE ALLA MEDIA AZIENDA ITALIANA. NEL CORSO DEL 1995 DIVIENE SOCIA ANCHE ALESSANDRA GRITTI E SUCCESSIVAMENTE LA SOCIETÀ È STATA INCORPORATA IN TIP.

I FONDATORI



GIOVANNI TAMBURI

NATO A ROMA E LAUREATOSI CON LODE PRESSO L'UNIVERSITÀ LA SAPIENZA DI ROMA, SI OCCUPA DI FINANZA PER LE IMPRESE DAL 1975. DAPPRIMA IN S.O.M.E.A. S.P.A., POI NEL GRUPPO BASTOGI E, DAL 1980, CON RUOLI DI CRESCENTE RILEVANZA NEL GRUPPO EUROMOBILIARE FINO AI MASSIMI VERTICI DELL'ATTIVITÀ DI INVESTMENT / MERCHANT BANKING.

NEL 1992 È STATO MEMBRO DELLA COMMISSIONE GOVERNATIVA PER LA LEGGE 35/92 ISTITUITA DAL MINISTERO DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA (COMMISSIONE “CAPPUGI” PER LE PRIVATIZZAZIONI) E, NEL '92/'93 MEMBRO DELL'ADVISORY BOARD PER LE PRIVATIZZAZIONI DEL COMUNE DI MILANO. NEL 1991 AVVIA LA PROPRIA ATTIVITÀ CHE POI CONFLUIRÀ NELL'ATTUALE TIP S.P.A..

TRA IL 1992 ED IL 2004 È STATO PROFESSORE A CONTRATTO DI FINANZA AZIENDALE PRESSO L'UNIVERSITÀ LIUC – LIBERO ISTITUTO UNIVERSITARIO CARLO CATTANEO DI CASTELLANZA (VA), SIA AL CORSO UNIVERSITARIO CHE AL MASTER E DOCENTE DI FINANZA STRAORDINARIA AL MASTER DELLA LUISS GUIDO CARLI A ROMA.

SIEDE NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE SEGUENTI PRINCIPALI SOCIETÀ (AL DI FUORI DEI VEICOLI PARTECIPATIVI DEL GRUPPO TIP): ALPITOUR S.P.A., AZIMUT BENETTI S.P.A., AMPLIFON S.P.A., BETA UTENSILI S.P.A., FONDAZIONE ALTAGAMMA, INTERPUMP GROUP S.P.A., ITALIAN DESIGN BRANDS S.P.A., NEOS S.P.A., OVS S.P.A., E NEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA DI ROCHE BOBOIS GROUPE SA.

È AUTORE O COAUTORE DI NUMEROSE PUBBLICAZIONI IN TEMA DI FINANZA PER L'IMPRESA, TRA CUI: "PREZZI & VALORI – L'ENTERPRISE VALUE NELL'ERA DIGITALE", "ASSET ITALIA", "COMPRARE UN'AZIENDA, COME E PERCHÉ", "PRIVATIZZARE, SCELTE, IMPLICAZIONI E MIRAGGI", "METODI E TECNICHE DI PRIVATIZZAZIONE", "PRIVATIZZAZIONE E DISOCCUPAZIONE, I POLI DI SVILUPPO LOCALE", "PRIVATIZZARE CON IL PROJECT FINANCING", "AZIONARIATO DEI DIPENDENTI E STOCK OPTION", "FINANZA D'IMPRESA" E "CORPORATE GOVERNANCE". È EDITORIALISTA DI NUMEROSI MEDIA.



ALESSANDRA GRITTI

LAUREATA CON LODE ALL'UNIVERSITÀ BOCCONI DI MILANO, SI OCCUPA DI FINANZA PER LE IMPRESE DAL 1984. DAPPRIMA NEL GRUPPO SOPAF E NEL MEDIOCREDITO LOMBARDO E POI DAL 1986 IN EUROMOBILIARE MONTAGU S.P.A. SINO A DIVENTARNE DIRETTORE M&A NEL 1991.

DAL 1994 RICOPRE IL RUOLO DI VICE PRESIDENTE ED AMMINISTRATORE DELEGATO DI TIP, GRUPPO CHE HA CONTRIBUITO A FONDARE.

SIEDE NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE SEGUENTI SOCIETÀ (AL DI FUORI DEI VEICOLI PARTECIPATIVI DEL GRUPPO TIP): ALPITOUR S.P.A., BETA UTENSILI S.P.A., CHIORINO S.P.A., EATALY S.P.A., LIMONTA S.P.A., MONCLER S.P.A., OVS S.P.A ED ALTRE SOCIETÀ DI MINORE RILEVANZA.

È MEMBRO DELL'ADVISORY BOARD SOSTENIBILITÀ DI ALTAGAMMA.

COLLABORATRICE DI ISTITUZIONI E RIVISTE SPECIALIZZATE IN CAMPO FINANZIARIO.

AUTRICE DI NUMEROSI ARTICOLI E PUBBLICAZIONI IN MATERIA.

DIRETTORE GENERALE



CLAUDIO BERRETTI

NATO A FIRENZE E LAUREATOSI CON LODE PRESSO UNIVERSITÀ LIUC – LIBERO ISTITUTO UNIVERSITARIO CARLO CATTANEO DI CASTELLANZA (VA) ENTRA NEL GRUPPO TIP NEL 1995.

RICOPRE LA CARICA DI DIRETTORE GENERALE DAL 2007.

PRECEDENTEMENTE HA AVUTO ESPERIENZE IN MAGNETI MARELLI UK ED IN FIAT UK.

SIEDE NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE SEGUENTI SOCIETÀ (AL DI FUORI DEI VEICOLI PARTECIPATIVI DEL GRUPPO TIP): ALIMENTIAMOCI S.R.L., ALPITOUR S.P.A., VOIHOTELS S.P.A., BENDING SPOONS S.P.A., APOTECA NATURA S.P.A., CHIORINO S.P.A., DIGITAL MAGICS S.P.A., DIDIMORA S.R.L., DOVEVIVO S.P.A.,

INVESTINDESIGN S.P.A., MONRIF S.P.A., MULAN GROUP S.R.L., NEOS S.P.A., SESA S.P.A., TALENT GARDEN S.P.A., VIANOVA S.P.A., ED ALTRE SOCIETÀ DI MINORE RILEVANZA.

AUTORE DI NUMEROSI PAPER SPECIALISTICI TRA CUI: "ATTIVITÀ, TEMPI E COSTI DEL PROCESSO DI QUOTAZIONE" IN COLLABORAZIONE CON BORSA ITALIANA S.P.A.

IL PROGETTO CHE PORTA ALL'IDEAZIONE DI TIP NASCE DALL'IDEA DEL TOP MANAGEMENT DI CREARE UNA SOCIETÀ CHE, ACQUISENDO PARTECIPAZIONI DI MINORANZA, SI PONGA L'OBIETTIVO DI **FAVORIRE LO SVILUPPO SOSTENIBILE E PAZIENTE NEL MEDIO E LUNGO TERMINE DELLE AZIENDE PIÙ DINAMICHE ED INTERESSATE A CRESCERE.**

A QUESTO SCOPO NEL 2003 ENTRANO NEL CAPITALE DELLA SOCIETÀ NUMEROSI FAMILY OFFICE ITALIANI LA MAGGIOR PARTE DEI QUALI ESPRESSIONE DI IMPORTANTI FAMIGLIE DI IMPRENDITORI.

IL 9 NOVEMBRE 2005 TIP VIENE QUOTA SUL MERCATO EXPANDI ORGANIZZATO E GESTITO DA BORSA ITALIANA.

DAL 20 OTTOBRE 2005 TIP È QUOTATA AL SEGMENTO STAR DEL MERCATO TELEMATICO AZIONARIO.

AD INIZIO 2006, AL FINE DI ESPANDERE L'ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO ANCHE AL MERCATO DEL SECONDARY PRIVATE EQUITY, TIP COSTITUISCE CON ALCUNI INVESTITORI LA SOCIETÀ SECON TIP S.P.A. DI CUI DETIENE INIZIALMENTE IL 39% CIRCA DEL CAPITALE SOCIALE. IN DATA 14 GENNAIO 2010 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI TIP APPROVA UNA PROPOSTA AVENTE AD OGGETTO UN'OPERAZIONE CHE PREVEDE: (i) IN UNA PRIMA FASE UNA CONCENTRAZIONE IN TIP DELLE PARTECIPAZIONI IN SECON TIP POSSEDUTE DA TUTTI O ALCUNI DEI RELATIVI SOCI, COSÌ FOCALIZZANDO LE ATTIVITÀ SOCIALI NEI SETTORI DEL FINANCIAL ADVISORY, DELL'EQUITY PER LO SVILUPPO E DEL SECONDARIO DI PRIVATE EQUITY; E (ii) IN UNA SECONDA FASE UN PIANO DI RAFFORZAMENTO PATRIMONIALE MEDIANTE NUOVI CONFERIMENTI IN DENARO E L'EMISSIONE DI OBBLIGAZIONI PARZIALMENTE CONVERTIBILI.

NEL CORSO DEL 2014 TIP DECIDE DI DIVERSIFICARE L'ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO MEDIANTE L'AVVIO DI UN PROGETTO DEDICATO ALLE AZIENDE DI MEDIE DIMENSIONI, CHE AMBISCONO ALLA QUOTAZIONE IN BORSA NEL MEDIO PERIODO. VIENE CREATO

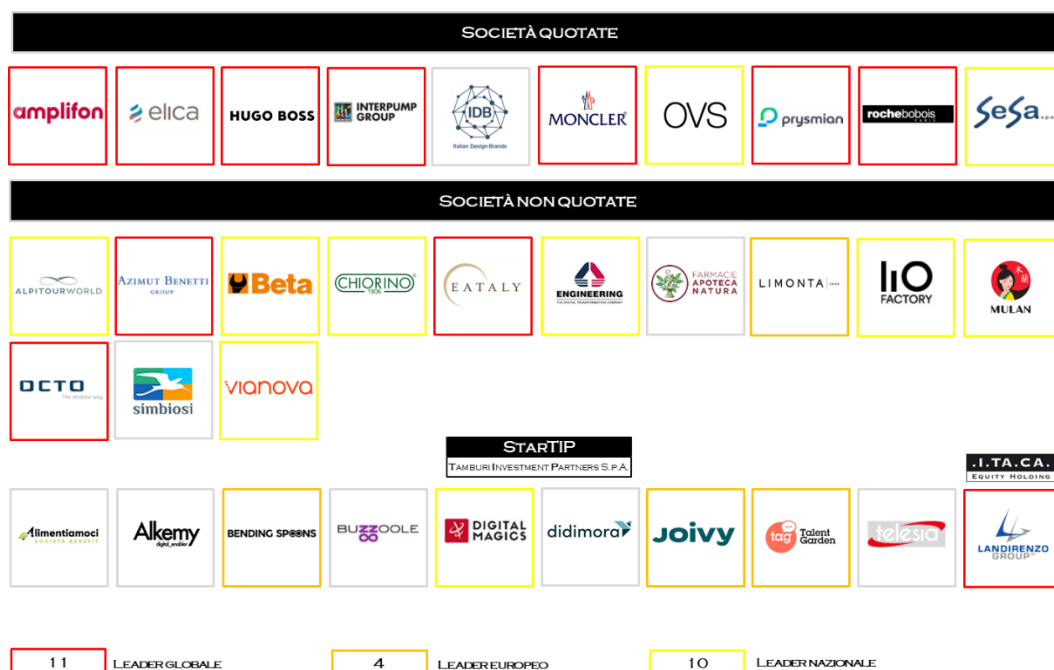
UN APPOSITO VEICOLO DENOMINATO TIP – PER GLI IPO – TIPO S.p.A. (“TIPO”) A CUI, OLTRE A TIP, ADERISCONO PRIMARI FAMILY OFFICE, CON UNA DOTAZIONE COMPLESSIVA DI 140 MILIONI DI EURO. TIPO SI FOCALIZZA SU INVESTIMENTI IN SOCIETÀ CON UN FATTURATO FINO A 200 MILIONI DI EURO E CON UN OBIETTIVO DI INVESTIMENTO TRA 20 E 50 MILIONI DI EURO PER OPERAZIONE.

NEL 2016 L’ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO SI AMPLIA MEDIANTE LA CREAZIONE DEL PROGETTO DI INVESTIMENTO “ASSET ITALIA”, DEDICATO ALLE AZIENDE CON UN FATTURATO SUPERIORE AI 200 MILIONI DI EURO E CON SINGOLI INVESTIMENTI SUPERIORI A 30 MILIONI DI EURO. ASSET ITALIA HA VISTO LA PARTECIPAZIONE DI CIRCA 30 IMPORTANTI “FAMILY OFFICE”, PER UNA DOTAZIONE COMPLESSIVA DI 550 MILIONI DI EURO. LA PECULIARITÀ DEL PROGETTO È CONNESSA ALLA FACOLTÀ LASCIATA AI SOCI DI VALUTARE DI VOLTA IN VOLTA LA POSSIBILITÀ DI PARTECIPARE AD UN NUOVO INVESTIMENTO, SEMPRE TRAMITE LA FORMA DI “CLUB DEAL”.

NEL 2017 TIP CONSOLIDA IL PROGETTO DI INVESTIMENTO NEL SEGMENTO DELL’INNOVAZIONE E DELLE START UP – GIÀ DA TEMPO DI INTERESSE – MEDIANTE LA CREAZIONE DI “STARTIP”, VERO E PROPRIO HUB NEL DIGITALE E NELL’INNOVAZIONE TECNOLOGICA “MADE IN ITALY”, IN CUI VENGONO CONFERITE LE PARTECIPAZIONI GIÀ DETENUTE IN DIGITAL MAGICS, PRINCIPALE INCUBATORE DI START UP ITALIANO, E TALENT GARDEN, PRIMO NETWORK EUROPEO DI COWORKING PER DIGITAL START UP. CON UNA DOTAZIONE COMPLESSIVA DI 100 MILIONI DI EURO E L’ACCESSO AL PROPRIO NETWORK, STARTIP HA L’OBIETTIVO DI SUPPORTARE L’ACCELERAZIONE DELLO SVILUPPO DELLE REALTÀ INNOVATIVE E DIGITALI ITALIANE.

NEL GENNAIO 2021 SI DÀ AVVIO AL PROGETTO ITACA EQUITY CHE HA LO SCOPO DI AFFIANCARE IMPRESE CHE DEVONO AFFRONTARE FASI DI TURNAROUND, AIUTANDO LE A RISOLVERE, IN MODO INTEGRATO E FLESSIBILE, PROBLEMATICHE CONNESSE CON SCELTE STRATEGICHE E LIVELLI DI CAPITALIZZAZIONE, NELL’OTTICA DI INDIVIDUARE UN CORRETTO EQUILIBRIO A LIVELLO PATRIMONIALE E FINANZIARIO TRAMITE L’INGRESSO DI UN EQUITY PARTNER.

IL GRUPPO TIP OGGI:



TIP SI CARATTERIZZA PER ESSERE DA SEMPRE:

- I. **A FIANCO DELLE IMPRESE E DEGLI IMPRENDITORI DEL MADE IN ITALY PER UNO SVILUPPO DI LUNGO PERIODO.** QUESTO OBIETTIVO È STATO PERSEGUITO IN MODALITÀ DIVERSE, SEMPRE NUOVE E CREATIVE: DALL'ASSISTENZA NEI PASSAGGI GENERAZIONALI CHE HANNO RIGUARDATO MOLTE IMPRESE E FAMIGLIE, AL SUPPORTO ANCHE FINANZIARIO PER LA CRESCITA TRAMITE AGGREGAZIONI O FUSIONI, ALLA COSTITUZIONE DI VEICOLI DI INVESTIMENTO PARTECIPATI DA FAMIGLIE IMPRENDITORIALI COSÌ DA METTERE A FATTOR COMUNE LE COMPETENZE ED IL KNOW HOW INDUSTRIALE CON L'INTERESSE AD INVESTIRE IN MANIERA PROFICUA IN AZIENDE CHE CERCANO NUOVE RISORSE PER CRESCERE ED ESPANDERSI.
- II. **UN INVESTITORE DI LUNGO PERIODO.** TIP È UN INVESTITORE DI MINORANZA CHE SI PONE L'OBIETTIVO DI COSTRUIRE VALORE NEL TEMPO SENZA IMPORRE CONDIZIONI NÉ GARANZIE ALL'USCITA CHE, COME VISTO IN MOLTI CASI, POSSONO INFICIARE ANCHE PESANTEMENTE L'ANDAMENTO E LA SOSTENIBILITÀ STRUTTURALE DELLE IMPRESE. TALE SCHEMA, INIZIALMENTE PIUTTOSTO ATIPICO, ORA MOLTO IMITATO, NASCE DALL'OSSERVAZIONE ATTENTA DELLE DINAMICHE DELLE SOCIETÀ IN UN CONTESTO EUROPEO ED IN PARTICOLARE ITALIANO CHE ESPRIME FORTI INDIVIDUALITÀ, NECESSITÀ DI SUPPORTI PIÙ CHE DI SOSTITUZIONI, IN UN CONTESTO DI TASSI DI CRESCITA MENO SOSTENUTI DI QUELLI RISCONTRATI NEL MERCATO AMERICANO O, OGGI, DAI MERCATI ASIATICI, ANCOR PIÙ DINAMICI E COMPETITIVI. I TEMPI

NECESSARI PERCHÉ UN'AZIENDA - SEPPUR LEADER MA COMUNQUE ANCORA CON BASE EUROPEA - POSSA ASSUMERE DIMENSIONI IMPORTANTI SONO INFATTI NECESSARIAMENTE PIÙ LUNGHI DI QUELLI RISCONTRATI NEGLI ALTRI CONTINENTI CON CUI CI SI CONFRONTA.

- III. **INVESTITORE IN EQUITY.** GLI INVESTIMENTI EFFETTUATI DA TIP SONO PREVALENTEMENTE STATI EFFETTUATI TRAMITE APPORTI DI NUOVE RISORSE E SENZA MAI GRAVARE SULLA SITUAZIONE FINANZIARIA DELLE AZIENDE ANCHE NEI CASI IN CUI LE AZIENDE ERANO CARATTERIZZATE DA MARGINALITÀ E GENERAZIONE DI CASSA CHE LO AVREBBERO PERMESSO. NON SFRUTTANDO LA LEVA FINANZIARIA PER MASSIMIZZARE I PROPRI RITORNI TIP HA PERMESSO ALLE SOCIETÀ DI POTER DESTINARE LE RISORSE RICEVUTE ED I PROFITTI GENERATI PER L'ULTERIORE CRESCITA, CONSENTENDO LORO DI FINANZIARE AMBIZIOSI PROGETTI DI SVILUPPO ED INNOVAZIONE.
- IV. **INDIPENDENTE DA ISTITUTI BANCARI E FINANZIARI.** TIP È SEMPRE STATA ADEGUATAMENTE CAPITALIZZATA E CONTINUA AD AVERE TRA I SOCI MAGGIORMENTE RILEVANTI FAMIGLIE IMPRENDITORIALI ED INVESTITORI ISTITUZIONALI DI TUTTO IL MONDO.
- V. **MASSIMAMENTE TRASPARENTE NEI CONFRONTI DEI SOCI E DEGLI STAKEHOLDER.** TIP È UNA SOCIETÀ PER AZIONI E TUTTI I VEICOLI DI INVESTIMENTO PROMOSSI DA TIP SONO SOCIETÀ DI CAPITALI CON SEDE E RESIDENZA FISCALE IN ITALIA. I BILANCI DI TIP VENGONO PUBBLICATI TRIMESTRALMENTE INSIEME A TUTTE LE INFORMAZIONI PIÙ RILEVANTI E SONO DISPONIBILI NEL SITO WWW.TIPSPA.IT

TEAM ESG

COME EMERGE CHIARAMENTE DALLO SPIRITO DI QUESTO DOCUMENTO LA SENSIBILITÀ SULLE TEMATICHE LEGATE ALLA SOSTENIBILITÀ È UNA CULTURA CONDIVISA DA TUTTO IL TEAM DI TIP. IN PARTICOLARE, IL SUPPORTO ALLE SOCIETÀ PARTECIPATE CON RIFERIMENTO A QUESTI TEMI VIENE DIRETTAMENTE PORTATO AVANTI DAL TEAM CHE SI OCCUPA DEL PROCESSO DI INVESTIMENTO E NE SEGUE LO SVILUPPO ED IL PIANO DI CRESCITA.

CIO' CHIARITO VI SONO ATTIVITÀ, TRA LE QUALI LA STESURA DEL PRESENTE DOCUMENTO E L'ESECUZIONE DEI DIVERSI PROGETTI DESCRITTI NEL SEGUITO, CHE HANNO RICHiesto IL SUPPORTO DI UN GRUPPO DI LAVORO APPPOSITAMENTE COSTITUITO E COMPOSTO DA:

- VICE PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO DI TIP;

- IL CORPORATE LEGAL AFFAIR DI TIP E
- UN DIRECTOR.

INOLTRE AD ULTERIORE TESTIMONIANZA DELLA RILEVANZA CHE VIENE DATA A QUESTI TEMI TIP HA DECISO, SIN DALLA PRIMA PUBBLICAZIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO, DI SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, PREVIA CONDIVISIONE CON IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ (ORGANO COMPOSTO INTERAMENTE DA CONSIGLIERI INDIPENDENTI) CHE SUPPORTA IL CONSIGLIO IN TALE AMBITO, LA RELAZIONE STESSA E QUINDI I TARGET E GLI IMPEGNI CHE VENGONO PRESI ALL'INTERNO DEL TESTO PER CIASCUNO DEGLI ARGOMENTI CHE RIGUARDANO LE TEMATICHE ESG.

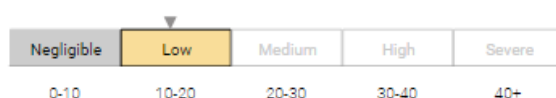
STANDARD ETHICS ALZA IL RATING DI SOSTENIBILITÀ DI TIP A “EE”



STANDARD ETHICS, AGENZIA INDIPENDENTE CHE ANALIZZA LE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ MESSE IN ATTO DALLE IMPRESE, HA ALZATO IL RATING DI TIP A EE (DA EE-) CON OUTLOOK “POSITIVO” AFFERMANDO CHE LA TIP HA ALLINEATO NEL TEMPO IL PROPRIO ORIENTAMENTO INDUSTRIALE ALLE INDICAZIONI VOLONTARIE PROVENIENTI DA ONU, OCSE ED UNIONE EUROPEA ANCHE ATTRAVERSO UN SEMPRE PIÙ SOLIDO SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLE TEMATICHE ESG NEL PROCESSO DI INVESTIMENTO, SIA IN FASE DI STUDIO PRELIMINARE CHE DI SCREENING PER LE PARTECIPATE E CHE CON RIFERIMENTO AGLI IMPATTI DIRETTI HA PROSEGUITO E AMPLIATO LE INIZIATIVE DI VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE, TUTELA DELL'AMBIENTE E SUPPORTO ALLA COMUNITÀ.

SUSTAINALYTICS - ESG RISK RATING

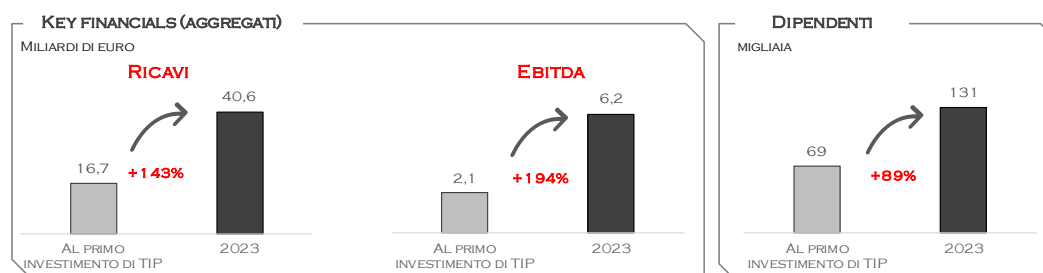
TIP HA RECENTEMENTE RICEVUTO UN AGGIORNAMENTO IN MERITO AL PROPRIO ESG RISK RATING EMESSE DA PARTE DI SUSTAINALYTICS RICEVENDO LA VALUTAZIONE “LOW RISK” CON UN RATING MOLTO SUPERIORE RISPETTO ALLA MEDIA DI MERCATO.



POLITICA DI INVESTIMENTO

LA POLITICA DI INVESTIMENTO DI TIP È ASSOLUTAMENTE PECULIARE IN ITALIA E RAPPRESENTA DA ANNI UN UNICUM NEL PROPRIO SETTORE. TIP È UN INVESTITORE:

- **DI MINORANZA.** TIP RICOPRE IL RUOLO DI SOCIO A FIANCO DELL'IMPRENDITORE O DEL MANAGEMENT (NEL CASO DI AZIENDE *PUBLIC*) CHE MANTIENE LA GUIDA OPERATIVA DELLA SOCIETÀ.
- **IN AZIENDE LEADER.** DELLE 33 SOCIETÀ IN PORTAFOGLIO, 11 SOCIETÀ HANNO LEADERSHIP RICONOSCIUTE A LIVELLO GLOBALE E 14 DI QUESTE RICOPRONO POSIZIONI DI LEADERSHIP EUROPEA O NAZIONALE.
- **IN AZIENDE SANE.** TIP INVESTE IN SOCIETÀ IN GRADO DI GENERARE UNA ELEVATA MARGINALITÀ, MAI CARATTERIZZATE DA ELEVATO INDEBITAMENTO E CON UN ADEGUATO LIVELLO DI PATRIMONIALIZZAZIONE.
- **IN AZIENDE IN FORTE CRESCITA.** LE RISORSE CHE TIP METTE A DISPOSIZIONE DELLA SOCIETÀ SONO QUASI SEMPRE UTILIZZATE PER ACCELERARE IL PERCORSO DI CRESCITA DELLA SOCIETÀ TRAMITE OPERAZIONI DI FINANZA STRAORDINARIA, L'APERTURA IN NUOVI MERCATI GEOGRAFICI E/O L'OFFERTA DI NUOVI PRODOTTI O SERVIZI E/O ALTRE LEVE STRATEGICHE MA SEMPRE NELL'OTTICA DI ACCELERARNE LO SVILUPPO. IL PERCORSO DI CRESCITA È INFATTI ATTUATO SPESSO TRAMITE ACQUISIZIONI O APERTURE DI NUOVE SEDI.



OLTRE 200 OPERAZIONI DI M&A (> 8 MILIARDI INVESTITI) DA PARTE DELLE PARTECIPATE DALL'ANNO DEL PRIMO INVESTIMENTO DI TIP

QUESTI SONO I FATTORI MAGGIORMENTE CARATTERIZZANTI GLI INVESTIMENTI EFFETTUATI E RICERCATI DA TIP. IN QUEST'OTTICA LA SENSIBILITÀ E L'ATTENZIONE DI TIP NEI CONFRONTI DEI TEMI ESG HA SEMPRE FATTO PARTE SIA DELL'ANALISI DELLE SOCIETÀ IN CUI INVESTIRE CHE DEL RAPPORTO CON I MANAGER E GLI IMPRENDITORI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE. A TALE RIGUARDO IL CAPITOLO "LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP" RIPORTA IN MANIERA SINTETICA ALCUNI KPI

ED I PRINCIPALI PROGETTI CHE CONTRADDISTINGUONO L'IMPEGNO DELLE PARTECIPATE CON RIFERIMENTO AI TEMI ESG.

IL PROCESSO DI INVESTIMENTO

NEL CORSO DEL PROCESSO DI INVESTIMENTO TIP - UNITAMENTE ALLE ANALISI SUL BUSINESS, DI TIPO FINANZIARIO, LEGALE, FISCALE, ETC. - VERIFICA CHE LE SOCIETÀ OGGETTO DI INTERESSE E SUCCESSIVAMENTE DI INVESTIMENTO SIANO COMPLIANT IN TERMINI DI TEMATICHE ESG.

TALE VERIFICA SI COMPONE SIA DI UNO SCREENING DI TIPO POSITIVO CHE VA QUINDI AD ANALIZZARE TUTTE LE AREE DI POTENZIALE MIGLIORAMENTO O CHE POSSONO ESSERE ULTERIORMENTE RAFFORZATE, CHE DI TIPO NEGATIVO OSSIA EVIDENZIANDO SE CI SONO ATTIVITÀ O PROCESSI CHE NON SONO IN LINEA CON LA STRATEGIA ESG DI TIP.

TIP, SEBBENE SIA UN INVESTITORE DI TIPO "GENERALISTA" NON INVESTE NEI SEGUENTI SETTORI:

- SETTORE FINANZIARIO (BANCHE, ASSICURAZIONI ED ALTRI ISTITUTI FINANZIARI);
- REAL ESTATE;
- BUSINESS REGOLAMENTATI (COME LE UTILITIES) O DERIVANTI DA CONCESSIONI GOVERNATIVE;

VI SONO POI ALCUNI SETTORI IN CUI TIP NON INVESTE IN QUANTO NON IN LINEA AI PROPRI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ, IN PARTICOLARE:

- ARMI DA FUOCO CIVILE ED ARMAMENTI, PORNOGRAFIA, TABACCO, TEST SU ANIMALI, GIOCO D'AZZARDO E SCOMMESSE, ENERGIA NUCLEARE, PRODUZIONE DI PESTICIDI, SOCIETÀ CHE FACCIANO UTILIZZO DI ORGANISMI GENETICAMENTE MODIFICATI
- SETTORI APPARTENENTI ALLE CD. "CATHOLIC EXCLUSION" QUALI PRATICHE DI ABORTO, CONTRACCETTIVI, CELLULE STAMINALI, DISCRIMINAZIONE, USURA.

L'INDIVIDUAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ DI INVESTIMENTO AVVIENE ATTRAVERSO L'ANALISI ATTIVA DEI SETTORI E DEI MERCATI DI POTENZIALE INTERESSE PER LA SOCIETÀ, LE RELAZIONI DIRETTE CON IL MONDO IMPRENDITORIALE, BANCHE DI

INVESTIMENTO E CONSULENTI, LA RISPOSTA A SOLLECITAZIONI ESTERNE, L'ANALISI DI OPPORTUNITÀ SEGNALATE DALLE SOCIETÀ GIÀ IN PORTAFOGLIO.

LE OPPORTUNITÀ PER LE QUALI È APPROVATO LO STUDIO PRELIMINARE SONO SOTTOPOSTE A UN PROCESSO DI DUE DILIGENCE CHE INCLUDE ANCHE LA VALUTAZIONE DELLA MATURITÀ DELLE AZIENDE ALLA LUCE DELLE BUONE PRATICHE E INDICAZIONI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ RISPETTO AI PRINCIPI E ALLE PERFORMANCE ESG, SIA IN VALORE ASSOLUTO CHE CON RIFERIMENTO AI BENCHMARK SETTORIALI.

IN PARTICOLARE, VIENE EFFETTUATA UNA VERIFICA PUNTUALE E, LADDOVE APPLICABILE, DI MATERIALITÀ SUI TEMI ESG. L'OGGETTO DI TALE VERIFICA VARIA IN FUNZIONE DEL CORE BUSINESS DELLE SOCIETÀ TARGET, NONCHÉ DELLE LORO DIMENSIONI E DI ALTRE VARIABILI, MA IN OGNI CASO NON PRESCINDE MAI DALLE SEGUENTI ANALISI:

- VALUTAZIONE DELL'EQUILIBRIO PATRIMONIALE IN OTTICA DI REALE SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA A MEDIO TERMINE;
- VERIFICA CHE L'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DELLA SOCIETÀ O DI SUE CONTROLLATE NON SIA ALL'INTERNO DELLA LISTA DI ATTIVITÀ, GIÀ INDICATA, IN CUI TIP HA DECISO DI NON INVESTIRE;
- *ASSESSMENT* SULLO STATO DELLE INIZIATIVE E DELLE ATTIVITÀ CHE LA SOCIETÀ INTENDE INTRAPRENDERE PER MIGLIORARE I PROPRI RAPPORTI CON RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE DI RISPETTO DELL'AMBIENTE, DELLE COMUNITÀ E CON RIFERIMENTO ALLA GOVERNANCE;
- UNITAMENTE ALLA DISCUSSIONE DEL PIANO STRATEGICO DELLA SOCIETÀ TARGET SOTTOSTANTE L'INVESTIMENTO, CONFRONTO E STIMOLO SUL PIANO DI ATTUAZIONE DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE INERENTI ALLE TEMATICHE ESG E VERIFICA CHE I RELATIVI INVESTIMENTI, OVE NECESSARI, SIANO ADEGUATAMENTE INCORPORATI NEL BUSINESS PLAN;
- IN CASO DI IDENTIFICAZIONE DI POTENZIALI RISCHI CONNESSI ALLE TEMATICHE ESG PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO PUNTUALE DI RIMEDIO CHE ABBA IL PIENO COMMITMENT DA PARTE DEL MANAGEMENT E DEI SOCI DI MAGGIORANZA;
- CONDIVISIONE DI UN FORMAT DI REPORTISTICA SULL'EVOLUZIONE IN MERITO ALLE TEMATICHE ESG DA DISCUTERE CON CADENZA DA DEFINIRE CASO PER CASO.

PER TALE ANALISI SI UTILIZZANO I DATI FORNITI DALLA SOCIETÀ TARGET, I PARERI E GLI STUDI CONDOTTI DAGLI ESPERTI EVENTUALMENTE CONSULTATI E I DATI E LE

INFORMAZIONI PUBBLICAMENTE DISPONIBILI. IL PROFILO ESG DELLA SOCIETÀ TARGET PERMETTE DI IDENTIFICARE GLI EVENTUALI RISCHI E LE OPPORTUNITÀ DI CREAZIONE DI VALORE CHE POSSONO ESSERE PROMOSSE E SBLOCCATE DURANTE IL CICLO DI VITA DELL'INVESTIMENTO. L'ANALISI COPRE TUTTE LE FATTISPECIE ETICHE, DI GOVERNANCE, SOCIALI E AMBIENTALI CONSIDERANDO L'INTERA CATENA DEL VALORE.

IN TERMINI DI GOVERNANCE I DOCUMENTI CONTRATTUALI CHE VENGONO PREDISPOSTI PREVEDONO LA PIENA DISPONIBILITÀ DA PARTE DI TIP A SUPPORTARE LE SOCIETÀ COINVOLTE NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO STRATEGICO, INCLUSE ANCHE LE MIGLIORIE E LE ATTIVITÀ LEGATE ALLE TEMATICHE ESG.

UNA VOLTA CONCLUSOSI IL PROCESSO DI INVESTIMENTO IL TEAM DI TIP SI ADOPERA AFFINCHÉ L'IMPLEMENTAZIONE DELLE LINEE GUIDA IDENTIFICATE NEL PROCESSO DI INVESTIMENTO VENGA EFFETTIVAMENTE PORTATA A TERMINE ED IN PARTICOLARE CON RIFERIMENTO A:

- L'AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO CON ESPliciti RIFERIMENTI ALLE PREVISIONI ONU, OCSE E UNIONE EUROPEA;
- LA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SECONDO CRITERI PER QUANTO POSSIBILE DI INDIPENDENZA, COMPETENZA ED EQUILIBRIO DI GENERE;
- L'INCLUSIONE DI UN SISTEMA DI GOVERNANCE CHE INCLUDA L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

L'OSSERVAZIONE DELL'EVOLUZIONE DELLE PRESTAZIONI ESG DELLE PARTECIPATE AVVIENE IN MANIERA CONTINUATIVA DURANTE L'ANNO NEL CORSO DELLE RIUNIONI CONSILIARI O DI AGGIORNAMENTO PERIODICO E UNA VOLTA ALL'ANNO ATTRAVERSO LA COMPILAZIONE DI UN QUESTIONARIO - CHE SINTETIZZA LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE ED I RISULTATI RAGGIUNTI DALLA SOCIETÀ NEL CORSO DELL'ANNO – ANCHE FINALIZZATO ALLA REDAZIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO.

LA DIRETTIVA EUROPEA SUL REPORTING DI SOSTENIBILITÀ (CSRD), APPROVATA DALLA COMMISSIONE EUROPEA A FINE 2022, AMPLIA LA PLATEA DELLE IMPRESE COINVOLTE NELL'OBBLIGO DI RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ. IN TALE CONTESTO L'UNIONE EUROPEA HA PREVISTO L'UTILIZZO PER LA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DI APPOSITI STANDARD, INCARICANDO L'EFRAG (EUROPEAN

FINANCIAL REPORTING ADVISORY GROUP) DI PREDISPORLI. TALI STANDARD (ESRS – EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS) SONO EMANATI DALLA COMMISSIONE EUROPEA CON REGOLAMENTI AD HOC (“DELEGATED ACTS”).

LE AZIENDE DOVRANNO PUBBLICARE LE INFORMAZIONI NECESSARIE PER FAR COMPRENDERE GLI IMPATTI DELL'AZIENDA SULLE DIMENSIONI ESG (INSIDE-OUT) COME I FATTORI DI SOSTENIBILITÀ INFLUENZINO LO SVILUPPO, LE PRESTAZIONI E LA POSIZIONE COMMERCIALE DELL'IMPRESA (OUTSIDE-IN).

LE INFORMAZIONI DOVRANNO AVERE LE SEGUENTI CARATTERISTICHE: QUALITATIVE E QUANTITATIVE, PREVISIONALI E RETROSPETTIVE E DI BREVE, MEDIO E LUNGO TERMINE.

È PREVISTA INOLTRE UNA LIMITED ASSURANCE SUL REPORTING DI SOSTENIBILITÀ, AL FINE DI AIUTARE A GARANTIRE CHE LE INFORMAZIONI RIPORTATE SIANO AFFIDABILI E ACCURATE.

TIP SEGUE L'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA E LA RELATIVE APPLICAZIONI E INTEGRERÀ QUANTO RICHIESTO ALLE SOCIETÀ IN TEMA DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA CSRD ALL'INTERNO DELLE PROPRIE DUE DILIGENCE E VALUTAZIONI DEGLI INVESTIMENTI.

TIP PER I GIOVANI, L'INNOVAZIONE E LA FORMAZIONE

IL CAPITALE UMANO È LA RISORSA FONDAMENTALE PER LO SVOLGIMENTO DI TUTTE LE ATTIVITÀ E PER L'EFFICACE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI TIP. IN VIRTÙ DI TALE RICONOSCIMENTO, ABBIAMO ADOTTATO UN SOLIDO APPROCCIO PER LA GESTIONE DELLE PERSONE CHE LAVORANO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE CHE TROVA ESPRESSIONE SIA NEL CODICE ETICO, SIA NELLE DIVERSE POLICY ADOTTATE DAL GRUPPO.

I RAPPORTI TRA LE PERSONE ALL'INTERNO DI TIP SI BASANO SUI VALORI DI EQUITÀ, TRASPARENZA, LIBERTÀ, LEALTÀ E FIDUCIA. TIP DA SEMPRE SI IMPEGNA AD OFFRIRE CONDIZIONI DI LAVORO RISPETTOSE DELLA DIGNITÀ PERSONALE, DEI DIRITTI UMANI, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E UN AMBIENTE DI LAVORO PROFESSIONALIZZANTE E PARTECIPATIVO.

PROMUOVE INOLTRE LA DIFFUSIONE DI TALI PRATICHE ANCHE NELL'OPERARE QUOTIDIANO TRA GLI *STAKEHOLDER* CON CUI SI INTERFACCIA COSTANTEMENTE NELLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ.

ANCHE I PROCESSI DI SELEZIONE DEL PERSONALE SONO CONDOTTI NEL PIENO RISPETTO DELLA DIVERSITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELL'ETEROGENEITÀ E DELLA NON DISCRIMINAZIONE, EVITANDO FAVORITISMI E AGEVOLAZIONI DI OGNI SORTA.

ATTENZIONE VERSO I DIPENDENTI PER TIP SIGNIFICA, INOLTRE, FAVORIRE LA CRESCITA PERSONALE E NON SOLO QUELLA LEGATA A PERCORSI DI CARRIERA.

IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA TIP ADEMPIE AGLI OBBLIGHI DI LEGGE E SI IMPEGNA AD ASSICURARE IL BENESSERE DEI LAVORATORI E A PRESERVARE L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA.

TIP SI IMPEGNA CONCRETAMENTE A REALIZZARE POLITICHE OCCUPAZIONALI VOLTE ALLA STABILITÀ ED ALLA COLLABORAZIONE DI LUNGO TERMINE CON I PROPRI DIPENDENTI, PERTANTO FAVORISCE CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO A QUELLI A TEMPO DETERMINATO. NEL 2023 IL 100% DEI DIPENDENTI È ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO.

FIN DALLA SUA COSTITUZIONE TIP HA OPERATO CON UN MODELLO DI INCLUSIONE DI PERSONE MOLTO GIOVANI AL FINE DI POTER COMBINARE LA *SENIORITY* DEL TOP MANAGEMENT CON LA FRESCHEZZA INTELLETTUALE DEI PIÙ GIOVANI. LE PERSONE DEL TEAM HANNO A LORO VOLTA COLLABORATO CON PERSONE GIOVANI E QUESTO HA PERMESSO DI MANTENERE UN TASSO DI TURNOVER BASSO E PERSONE SEMPRE MOTIVATE.

L'ETÀ MEDIA DEL TEAM ESECUTIVO (ESCLUSO IL TOP MANAGEMENT) È DI 36 ANNI.

DI SEGUITO TABELLA SINTETICA DELL'ORGANICO DI TIP:

DIPENDENTI	2021			2022			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTI	4		4	4		4	3		3
≤ 30 ANNI									
> 30 ANNI < 50 ANNI	3		3	2		2	1		1
> 50 ANNI	1		1	2		2	2		2
QUADRI		1	1	1	1	2	1	2	3
≤ 30 ANNI									
> 30 ANNI < 50 ANNI		1	1	1	1	2	1	2	3
> 50 ANNI									
IMPIEGATI	4	3	7	4	3	7	4	2	6
≤ 30 ANNI	1		1	1		1	3		3
> 30 ANNI < 50 ANNI	3	3	6	3	3	6	1	2	3
> 50 ANNI									
TOTALE	8	4	12	9	4	13	8	4	12
≤ 30 ANNI	1		1	1		1	3		3
> 30 ANNI < 50 ANNI	6	4	10	6	4	10	3	4	7
> 50 ANNI	1		1	2		2	2		2
% SUL TOTALE	67%	33%	100%	69%	31%	100%	67%	33%	100%

IL 33% DELL'ORGANICO È COMPOSTO DA DONNE, INCLUDENDO ANCHE GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI LA PERCENTUALE SI ALZA AL 36%.

TUTTE LE STATISTICHE RELATIVE AL TURNOVER MOSTRANO TASSI MOLTO BASSI. IL TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO MEDIO DEGLI ULTIMI 3 ANNI È NELL'INTORNO DEL 16% ED IL TASSO DI TURNOVER NEGATIVO NELL'INTORNO DEL 10%.

I RAPPORTI CESSATI NEL 2023 SONO STATI PER USCITE VOLONTARIE.

NEL CORSO DEL 2023 NON SI SONO VERIFICATI INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI DI DIPENDENTI DI TIP E NON SONO STATE AVVIATE CAUSE PER MOBBING.

POLITICHE SULLA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

TIP RICONOSCE E ACCOGLIE I BENEFICI DELLA DIVERSITÀ A TUTTI I LIVELLI E IN TUTTI I SUOI ASPETTI, INCLUSI IL GENERE, L'ETÀ, L'ETNIA, L'ORIGINE GEOGRAFICA, L'IDENTITÀ CULTURALE, LE QUALIFICHE, LE COMPETENZE, IL PERCORSO FORMATIVO E PROFESSIONALE, L'ANZIANITÀ DI CARICA NONCHÉ LA DISABILITÀ E L'ORIENTAMENTO SESSUALE.

IL CAPITALE UMANO È L'ASSET FONDAMENTALE PER LO SVOLGIMENTO DI TUTTE LE ATTIVITÀ AZIENDALI E PER L'EFFETTIVO RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI TIP. IN VIRTÙ DI CIÒ, TIP ADOTTA UN SOLIDO APPROCCIO ALLA GESTIONE DELLE PERSONE CHE PRENDE FORMA NEL CODICE ETICO E NELLE VARIE POLITICHE DI CUI LA SOCIETÀ SI È DOTATA NEL TEMPO.

IL CODICE ETICO È IL DOCUMENTO CHE MEGLIO RIASSUME I PRINCIPI DEL GRUPPO CON RIFERIMENTO ALLE POLITICHE RELATIVE ALLE RISORSE UMANE.

LA SOCIETÀ OPERA INFATTI NEL RISPETTO DELLA DIGNITÀ E DEI DIRITTI DEI PROPRI COLLABORATORI E ADOTTA LE AZIONI NECESSARIE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA E DELL'INTEGRITÀ PSICO-FISICA DEI COLLABORATORI, IN CONFORMITÀ CON LE LEGGI VIGENTI.

LA SOCIETÀ RICONOSCE INOLTRE L'INVIOLABILITÀ DEI DIRITTI UMANI SANCITI DA LINEE GUIDA E STANDARD A LIVELLO INTERNAZIONALE E SI ASPETTA CHE DIPENDENTI, AMMINISTRATORI E COLLABORATORI INDIRIZZINO LE PROPRIE ATTIVITÀ NEL RISPETTO DI ESSI.

I COMPORTAMENTI SUL LUOGO DI LAVORO E I RAPPORTI TRA COLLABORATORI, A TUTTI I LIVELLI, DEVONO ESSERE IMPRONTATI ALLA RECIPROCA CORRETTEZZA. LA SOCIETÀ RIPUDIA OGNI COMPORTAMENTO DISCRIMINATORIO E VALORIZZA LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA: IN PARTICOLARE, SONO ASSOLUTAMENTE VIETATE MOLESTIE PSICOLOGICHE E/O SESSUALI E QUALSIASI TIPO

DI CONDOTTA IMPROPRIA A SFONDO SESSUALE, NONCHÉ QUALUNQUE PRATICA DI MOBBING.

I RAPPORTI DI LAVORO DI TIP SI BASANO SUI VALORI DI CORRETTEZZA, TRASPARENZA, LIBERTÀ, LEALTÀ E FIDUCIA. TIP SI È SEMPRE IMPEGNATA A GARANTIRE CONDIZIONI DI LAVORO RISPETTOSE DELLA DIGNITÀ PERSONALE, DEI DIRITTI UMANI, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E UN AMBIENTE DI LAVORO PROFESSIONALE E PARTECIPATIVO. TIP PROMUOVE INOLTRE L'APPLICAZIONE DI QUESTE PRATICHE DA PARTE DEI SUOI STAKEHOLDER, CON CUI COLLABORA COSTANTEMENTE.

TIP ASSUME I PROPRI DIPENDENTI NEL PIENO RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E DELLA NON DISCRIMINAZIONE, EVITANDO FAVORITISMI O AGEVOLAZIONI DI QUALSIASI TIPO.

ACQUISIZIONE DI NUOVE RISORSE

AL FINE DI IDENTIFICARE NUOVI TALENTI E PERSONE MOTIVATE AD ENTRARE A FAR PARTE DELLA SOCIETÀ TIP UTILIZZA QUALI PRINCIPALI CANALI DI COMUNICAZIONE IL PROPRIO SITO INTERNET (CHE DISPONE DI UNA PAGINA DEDICATA ALLE NUOVE CANDIDATURE) OLTRE A LINKEDIN IN CASO DI APERTURA DI NUOVE POSIZIONI.

DATA LA DIMENSIONE DEL TEAM, ED IL BASSO TURNOVER CHE LA CARATTERIZZA, NON SONO PREVISTI MOMENTI FISSI NEL CORSO DELL'ANNO PER NUOVI INGRESSI MA, DATE LE MODALITÀ DI CONTATTO MENZIONATE, VENGONO FATTI COLLOQUI LADDOVE LA CANDIDATURA RICEVUTA SIA RITENUTA DI PARTICOLARE INTERESSE.

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARABILI DI BREVE E LUNGO TERMINE COLLEGATI ANCHE A OBIETTIVI ESG

DA SEMPRE, DATA LA CONNOTAZIONE DELL'ATTIVITÀ, SONO STATE UTILIZZATE MOTIVANTI LE LEVE DI INCENTIVAZIONE BASATE SU COMPENSI VARIABILI DI BREVE TERMINE (MBO) DI IMPORTI SPESSO MOLTO IMPORTANTI RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE FISSA, NONCHÉ SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) BASATI SU PIANI DI STOCK OPTION E/O PERFORMANCE SHARE.

LA COMPONENTE DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE VIENE COMUNICATA ANNUALMENTE NEL CORSO DELLE VALUTAZIONI CHE SEGUONO L'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE, E QUINDI DEI RISULTATI CONSEGUITI, DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. TALI MOMENTI RAPPRESENTANO COMUNQUE LA SINTESI DEGLI SCAMBI E DEI CONFRONTI CHE AVVENGONO SU BASE GIORNALIERA E VOLONTARIA TRA I DIVERSI LIVELLI AZIENDALI.

I PIANI DI PERFORMANCE SHARE SONO RISERVATI AGLI AMMINISTRATORI CON PARTICOLARI CARICHE DELLA SOCIETÀ E/O AI DIPENDENTI DI TIP O DI SOCIETÀ DALLA STESSA CONTROLLATE CHE SVOLGONO RUOLI O FUNZIONI RILEVANTI E PER I QUALI SI GIUSTIFICHI UN'AZIONE CHE NE RAFFORZI LA FIDELIZZAZIONE IN UN'OTTICA DI CREAZIONE DI VALORE, INDIVIDUATI AD INSINDACABILE E DISCREZIONALE GIUDIZIO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, SENTITO IL PARERE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE.

FINO ALL'ESERCIZIO 2023 GLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* LEGATI ALL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI VARIABILI DI BREVE E DI LUNGO TERMINE SONO STATI ESCLUSIVAMENTE DI NATURA ECONOMICA. CON L'APPROVAZIONE DELLA NUOVA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PER IL TRIENNIO 2024-2026, IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE NONCHÉ IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE PREVEDONO L'INSERIMENTO DI OBIETTIVI DI NATURA ESG, CON L'INSERIMENTO DI KPI DICHIARATI *EX ANTE*.

TALE INCLUSIONE HA DETERMINATO QUINDI CHE GLI OBIETTIVI DI NATURA ECONOMICA-FINANZIARIA PRESENTINO UN RANGE DI PESO, SUL COMPENSO VARIABILE, PARI ALL'80%, MENTRE GLI OBIETTIVI LEGATI AI PARAMETRI ESG, CHE VENGONO DEFINITI DI ANNO IN ANNO, UN PESO PARI AL 20%.

IN PARTICOLARE, CON RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO 2024, LA NATURA DEI PARAMETRI ESG È LEGATA AL LIVELLO DI IMPEGNO CHE IL GRUPPO TIP HA ASSUNTO NEI CONFRONTI DELL'INSERIMENTO DEI GIOVANI NEL MERCATO DEL LAVORO E QUESTO SIA COME RISORSE FINANZIARIE DESTINATE, MA ANCHE COME ORE DI FORMAZIONE CHE LA STRUTTURA DEDICA A PROGETTI CHE VEDONO COINVOLTI I GIOVANI, PRINCIPALMENTE IN INIZIATIVE DI START UP.

LA PERCENTUALE DEL CAPITALE DETENUTO DAL TOP MANAGEMENT E DAI COMPONENTI DELL'INVESTMENT TEAM IN TIP È DEL 12% CIRCA.

BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO

COSÌ COME MEGLIO SPECIFICATO ALL'INTERNO DELLA "RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI" (DISPONIBILE SUL SITO INTERNET DI TIP NELLA SEZIONE CORPORATE GOVERNANCE) 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 LE BEST PRACTICE AZIENDALI GENERALMENTE ADOTTATE NELLE PER QUESTO TIPO DI BENEFICI.

LA SOCIETÀ HA INOLTRE STIPULATO DUE POLIZZE ASSICURATIVE, DI CUI UNA D&O A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI DELLA SOCIETÀ, DELLE SUE CONTROLLATE, NONCHÉ UNA RC PROFESSIONALE A FAVORE DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ, A COPERTURA DI EVENTUALI DANNI CAUSATI A TERZI DAGLI ASSICURATI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DA ESSI RIVESTITE.

RELATIVAMENTE ALLA CATEGORIA AMMINISTRATORI ESECUTIVI LA SOCIETÀ HA INOLTRE STIPULATO UNA COPERTURA "INFORTUNI" ED UNA COPERTURA PER IL "RIMBORSO SPESE MEDICHE DA MALATTIA".

PER I DIRIGENTI SONO PREVISTI BENEFIT QUALI AUTO AZIENDALE, SMARTPHONE, PC PORTATILE, COPERTURE ASSICURATIVE E TICKET RESTAURANT.

TUTTI GLI ALTRI DIPENDENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ PROFESSIONALE SONO DESTINATARI DI SMARTPHONE, PC PORTATILE E TICKET RESTAURANT.

LA NASCITA DI STARTIP

IL SUPPORTO DI TIP ALLA COMUNITÀ SI DECLINA IN MODALITÀ DIVERSE E RIGUARDA IL SOSTEGNO AI GIOVANI, AL MONDO DELL'INNOVAZIONE ED ALLA FORMAZIONE DI FIGURE PROFESSIONALI SPECIALIZZATE.

L'ATTENZIONE ALL'INNOVAZIONE PER TIP SI DECLINA DA SEMPRE NEL SUPPORTO, ANCHE FINANZIARIO, AD AZIENDE CHE VEDONO NEL CONTINUO INVESTIMENTO IN

INNOVAZIONE LA PRINCIPALE MODALITÀ PER COMPETERE IN MERCATI SEMPRE PIÙ GLOBALI.

L'INTERESSE NEL DIGITALE E NELL'INNOVAZIONE SI È ANCHE DECLINATO CON L'INGRESSO NEL SEGMENTO DELLE *STARTUP* TRAMITE UN VEICOLO AD HOC, DOTATO DI 100 MILIONI DI EURO DA INVESTIRE NELL'INNOVAZIONE E NEL DIGITALE.

LE NUMEROSISSIME RIUNIONI CON GIOVANI STARTUPPER HANNO PERMESSO DI COMPRENDERE ANCORA DI PIÙ E PIÙ A FONDO L'IMPORTANZA DI SOSTENERE I GIOVANI NELLA FORMAZIONE DI SKILL E COMPETENZE OGGI INDISPENSABILI PER L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO.

NEL 2017 È STATA COSTITUITA *STARTIP S.R.L.*, UN VEICOLO SOCIETARIO DETENUTO AL 100% DA TIP CHE HA LO SCOPO DI INVESTIRE 100 MILIONI DI EURO NEL SETTORE DELL'INNOVAZIONE E DEL DIGITALE, ALLARGANDO COSÌ ANCHE IL TARGET DI INTERESSE, SIA DIMENSIONALE CHE SETTORIALE, ANCHE A SOCIETÀ PIÙ PICCOLE DEI NORMALI OBIETTIVI DI INVESTIMENTO DI TIP.

LA DECISIONE DI INVESTIRE UN AMMONTARE COSÌ RILEVANTE NEL SETTORE DELL'INNOVAZIONE DERIVA DALLA COSTATAZIONE, MATURATA NEL QUOTIDIANO CONFRONTO CON REALTÀ INDUSTRIALI PIÙ IMPORTANTI E MATURE, CHE IN UN CONTESTO GLOBALE COME QUELLO ODIERNO È IRRINUNCIABILE PER OGNI GRUPPO, ANCHE SOLO PER MANTENERE IL PROPRIO POSIZIONAMENTO SUL MERCATO, CONOSCERE L'EVOLUZIONE DEL MONDO DELL'INNOVAZIONE E, OVE OPPORTUNO, INVESTIRE IMPORTANTI RISORSE IN RICERCA E SVILUPPO, INNOVAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, ECC.

TALE CONVINCIMENTO AVEVA PORTATO, ANNI PRIMA DELL'AVVIO DEL PROGETTO *STARTIP*, AD INVESTIRE IN *DIGITAL MAGICS S.P.A.*, IL PRINCIPALE INCUBATORE QUOTATO IN ITALIA. IL PRIMO INVESTIMENTO DI TIP IN *DIGITAL MAGICS* RISALE AL 2015, QUANDO LA SOCIETÀ NON ERA ANCORA QUOTATA E CERCAVA RISORSE, OLTRE CHE PER FINANZIARE I PROPRI INVESTIMENTI, PER CONSOLIDARE LA PARTNERSHIP CON *TALENT GARDEN*, PRINCIPALE OPERATORE ITALIANO NEL CO-WORKING CON FOCUS SUL DIGITALE. SIN DAL PRINCIPIO L'INTERVENTO DI TIP NEL MONDO DELL'INNOVAZIONE HA AVUTO COME PRINCIPALE DRIVER STRATEGICO QUELLO DI CREARE UN NETWORK ED UN "ECOSISTEMA" IN GRADO DI METTERE IN CONTATTO IDEE, CAPITALI ED AZIENDE DI VARI SETTORI E DIMENSIONI.

QUESTA RELAZIONE, SUGGELLATA DA UN IMPORTANTE INVESTIMENTO, HA PERMESSO A TIP DI ANALIZZARE "PIÙ DA VICINO" QUESTO SEGMENTO DI MERCATO E, VISTA LA MANCANZA DI OPERATORI FINANZIARI IN GRADO DI OFFRIRE RISORSE E KNOW HOW

NELLA FASE DI VITA DELLE STARTUP CHE SI COLLOCA TRA IL FINANZIAMENTO CD. *SEED* (TIPICAMENTE FORNITO DA INCUBATORI) ED IL PRIMO ROUND DI RICERCA DI CAPITALE (TIPICAMENTE FORNITO DAI FONDI DI VENTURE CAPITAL), DI RIEMPIRE UN RILEVANTE *GAP* DI FATTO ESISTENTE SUL MERCATO ITALIANO. QUESTA MANCANZA NEGLI ANNI NON AVEVA PERMESSO AGLI INCUBATORI DI RIUSCIRE EFFETTIVAMENTE A PORTARE ALCUNE STARTUP A FASI PIÙ MATURE, MA DI LASCIARLE CONFINATE ALLE FASI INIZIALI. PER CONTRO VARI VENTURE CAPITALIST E FONDI SPECIALIZZATI SI SONO DEDICATI ALLE ATTIVITÀ DI SELEZIONE, SCOUTING, MENTORING, STRUTTURAZIONE DEI TEAM, PIUTTOSTO CHE AVVIARLE AL LORO CONSOLIDAMENTO.

AD OGGI STARTIP HA:



65 MLN INVESTITI
DIRETTAMENTE

130 MLN INVESTITI
INCLUDENDO I CLUBDEAL

> 600 MLN DI RICAVI
AGGREGATI 2023

SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE DEI GIOVANI



ALLO SCOPO DI SOSTENERE I GIOVANI NELLA FORMAZIONE SPECIALISTICA NELL'AMBITO DEL DIGITALE E DELL'INNOVAZIONE E PER QUANTO POSSIBILE FAVORIRLI NELL'INTRODUZIONE NEL MONDO DEL LAVORO, TIP – ANCHE NELL'ESERCIZIO 2023 – HA STANZIATO UN AMMONTARE PARI A 50.000 MILA EURO PER FINANZIARE 10 BORSE DI STUDIO PER GLI STUDENTI MAGGIORMENTE MERITEVOLI CHE PARTECIPANO AI MASTER ORGANIZZATI DALLA TALENT GARDEN INNOVATION SCHOOL.

ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE FINANZIARIA

TIP HA SEMPRE RITENUTO UTILE CONTRIBUIRE AL DIBATTITO SULLE TEMATICHE DELLA FINANZA D'IMPRESA TRAMITE UN'INTENSA ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE A TERZI, CON EDITORIALI ED INTERVISTE SUI PRINCIPALI MEDIA NAZIONALI ED IN ALCUNI CASI ANCHE INTERNAZIONALI.

NELL'AMBITO DELLA PRECISA RESPONSABILITÀ CHE IL TOP MANAGEMENT DI TIP HA SEMPRE SENTITO MOLTO FORTE IN AMBITO "EDUCATIONAL" SIN DALL'INIZIO DEGLI ANNI '90 SONO STATI PUBBLICATI DEI QUADERNI ("BOLLETTINO DELLE

PRIVATIZZAZIONI E DELLA CORPORATE GOVERNANCE”) CHE TRATTAVANO SIA IL TEMA DELLE PRIVATIZZAZIONI CHE QUELLO DELLA CORPORATE GOVERNANCE IN ITALIA QUANDO TALI TEMI ERANO, ALL’EPOCA, TOTALMENTE AL DI FUORI DEI DIBATTITI TRA I PROFESSIONISTI, ANCHE DI ALTO LIVELLO, DELLA FINANZA E DEL DIRITTO SOCIETARIO, E PERTANTO ANCHE IN QUESTO TIP HA INNOVATO ED IMPORTATO CULTURA ECONOMICA, SOCIETARIA E FINANZIARIA.

SONO POI SEGUITI LIBRI A CURA DEI FONDATORI DELLA SOCIETÀ SU TEMI DI FINANZA AZIENDALE QUALI LE OPERAZIONI DI M&A, LE ATTIVITÀ DI QUOTAZIONE, LE VALUTAZIONI DEI MARCHI E DEGLI ASSET IN GENERE.

ALLA FINE DEGLI ANNI OTTANTA GIOVANNI TAMBURI HA PUBBLICATO IL PRIMO MANUALE SULLE ACQUISIZIONI IN ITALIA: COMPRARE UN’AZIENDA, COME E PERCHÉ — METODI, TECNICHE E PSICOLOGIA DELLE ACQUISIZIONI.

NEL CORSO DEGLI ANNI NOVANTA GIOVANNI TAMBURI HA PUBBLICATO NUMEROSI LIBRI, MANUALI, SAGGI E MOLTISSIMI ARTICOLI SUI TEMI DELLE PRIVATIZZAZIONI E DELLA FINANZA D’IMPRESA IN GENERE.

NEL 2014 TIP HA PUBBLICATO IL LIBRO “ASSET ITALIA — PROPRIETÀ, VALORI E PREZZI (PAGATI E NON) DELLE AZIENDE ITALIANE”, CHE CONTIENE UN’ANALISI - UNICA IN ITALIA - DELLE PROSPETTIVE, IN AMBITO FINANZIARIO ED IN OTTICA DI PROGRESSIVO RAFFORZAMENTO PATRIMONIALE ED EFFICIENTAMENTO DEL SISTEMA INDUSTRIALE, PER GLI IMPRENDITORI ITALIANI.

NEL 2016 TIP HA PUBBLICATO IL VOLUME “PREZZI & VALORI — L’ENTERPRISE VALUE NELL’ERA DIGITALE” CHE CONTENEVA ANALISI E STUDI MOLTO DETTAGLIATI ED ARTICOLATI SULLA DINAMICA DEGLI ASPETTI VALUTATIVI DELLE IMPRESE IN UN MONDO CHE STAVA MUTANDO MOLTI DEI PROPRI PARADIGMI DI RIFERIMENTO.

FORMAZIONE VERSO ENTI, ASSOCIAZIONI ED UNIVERSITÀ

IL TOP MANAGEMENT DI TIP COLLABORA POI SU BASE RICORRENTE, IN FORMA GRATUITA, CON UNIVERSITÀ ED ASSOCIAZIONI DANDO TESTIMONIANZE DELLA PROPRIA RILEVANTE ESPERIENZA IN TEMA DI FINANZA PER L’IMPRESA. NEL CORSO DELL’ANNO IL TOP MANAGEMENT HA PARTECIPATO A CONVEGNI E CORSI DI FORMAZIONE ORGANIZZATI DA ASSOCIAZIONI O UNIVERSITÀ PER UN TOTALE DI **60 ORE (CIRCA 20 ORE CIASCUNO)**.

FORMAZIONE PER STARTUP E GIOVANI: SECONDA EDIZIONE DEL PROGRAMMA DI MENTORSHIP “MAGIC CLIMB” IN COLLABORAZIONE CON DIGITAL MAGICS



**DIGITAL
MAGICS**

DIGITAL MAGICS - BUSINESS INCUBATOR, QUOTATO SU EURONEXT GROWTH MILANO, LEADER NELLO SVILUPPO E SUPPORTO ALLE STARTUP DIGITAL E TECH DI CUI TIP È IL PRIMO E PIÙ RILEVANTE AZIONISTA — HA LANCIATO NEL SETTEMBRE 2022 IL PRIMO BOOSTING PROGRAM: MAGIC CLIMB.

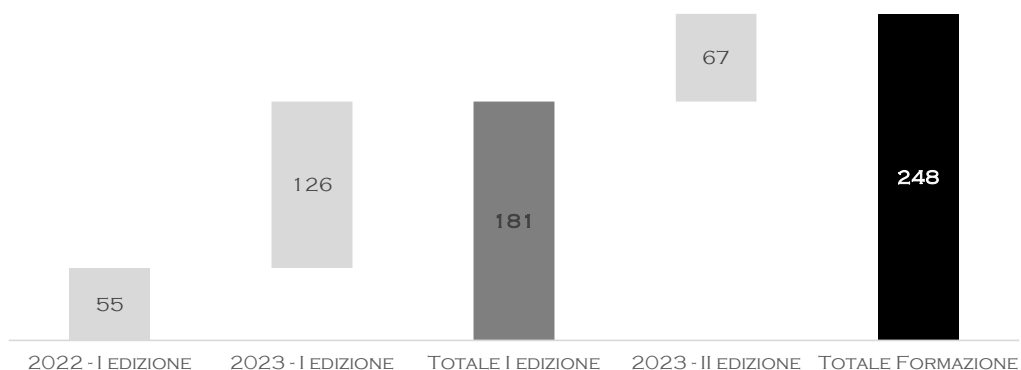
MAGIC CLIMB RAPPRESENTA AL MEGLIO LA CAPACITÀ DEL GRUPPO DI FARE SISTEMA, SVILUPPANDO IL POTENZIALE DELLE STARTUP PER ACCOMPAGNARLE NELLA PROPRIA CRESCITA FINO A UNA DIMENSIONE INDUSTRIALE E INTERNAZIONALE.

IL PROGRAMMA OFFRE ALLE STARTUP DEL PORTFOLIO DI DIGITAL MAGICS L'OPPORTUNITÀ DI LAVORARE A STRETTO CONTATTO CON IL TEAM DI DIGITAL MAGICS, PER QUANTO RIGUARDA LA STRATEGIA DI GO-TO-MARKET E DI PRODOTTO, E DI TIP PER QUANTO RIGUARDA LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE E DEI PRINCIPALI TEMI DI INTERESSE DA PARTE DEGLI INVESTITORI.

MAGIC CLIMB È IL FRUTTO DELLA LUNGA COLLABORAZIONE TRA TIP E DIGITAL MAGICS, CHE DA SEMPRE HA L'OBIETTIVO DI SOSTENERE CON CONCRETEZZA L'ECOSISTEMA DELLE STARTUP, PER FAVORIRNE LA CRESCITA, LA COMPETITIVITÀ SUL MERCATO E LA PRODUTTIVITÀ. QUESTO PROGRAMMA VUOLE METTERE AL CENTRO LE TEMATICHE RELATIVE AI TRE PILASTRI DELLA SOSTENIBILITÀ (ESG) E LA CRESCITA DELL'INTERO ECOSISTEMA.

NEL SETTEMBRE 2023 È STATA AVVIATA LA SECONDA EDIZIONE DEL PROGRAMMA CHE COINVOLGE — COME MENTOR — TUTTI I DIPENDENTI DELL'AREA INVESTIMENTI DI TIP.

DI SEGUITO LA RENDICONTAZIONE DELLE ORE DI FORMAZIONE 2022 — 2023 DEL PROGRAMMA.



IL TOTALE DELLE ORE DI FORMAZIONE RELATIVE A MAGIC CLIMB NEL 2023 È PARI A 193.

FORMAZIONE DEL TEAM DI TIP

L'ATTENZIONE DI TIP PER LA FORMAZIONE DELLE PERSONE E LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE È UNA PREROGATIVA DELLA PECULIARITÀ DEL BUSINESS IN CUI OPERA LA SOCIETÀ.

LA SOCIETÀ PROMUOVE INFATTI PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE ATTI A VALORIZZARE LE PROFESSIONALITÀ SPECIFICHE E A CONSERVARE E ACCRESCERE LE COMPETENZE ACQUISITE NEL CORSO DELLA COLLABORAZIONE.

CONSIDERANDO IL SETTORE CARATTERIZZATO DA ALTA SPECIALIZZAZIONE E DA COMPETENZE TRASVERSALI, LA MODALITÀ PRIVILEGIATA ADOTTATA PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI È IL "TRAINING ON THE JOB". QUESTA MODALITÀ PERMETTE UNO SCAMBIO CONTINUO DI CONOSCENZE E, ALLO STESSO TEMPO, LO SVOLGIMENTO IN ITINERE DELLE DETERMINATE MANSIONI. LA FORMAZIONE ON THE JOB AUMENTA INOLTRE IL GRADO DI COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI, RAPPRESENTANDO UNA TIPOLOGIA DI FORMAZIONE MOLTO PRATICA, PERMETTENDO DI ACQUISIRE VELOCEMENTE MAGGIORE SICUREZZA SUL LAVORO E FACILITANDO L'INTEGRAZIONE ALL'INTERNO DEL TEAM.

NEL CORSO DELL'ANNO SONO STATI PROPOSTI DIVERSI MOMENTI DI FORMAZIONE, SIA CON RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE PROFESSIONALI SPECIFICHE CHE PIÙ IN GENERALE SULLA NORMATIVA SOCIETARIA, PER UN TOTALE DI CIRCA **260 ORE DI FORMAZIONE (UNA MEDIA DI OLTRE 20 ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE)**, IN LINEA ALL'ANNO PRECEDENTE.

IL 100% DEI DIPENDENTI DI TIP NEL CORSO DELL'ANNO HA RICEVUTO FORMAZIONE INTERNAMENTE O DA PARTE DI ENTI TERZI, TRA CUI ENTI SPECIALIZZATI NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN AMBITO FINANZIARIO.

INOLTRE, NELLA CONSAPEVOLEZZA CHE IL CAPITALE UMANO È IL PRINCIPALE VANTAGGIO COMPETITIVO NEL BUSINESS IN CUI OPERA LA SOCIETÀ, TIP HA RECENTEMENTE ADERITO AD UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE PROMOSSO DA UNA PRIMARIA SOCIETÀ DI CONSULENZA INTERNAZIONALE.

LA FRUIZIONE DEI CONTENUTI DA PARTE DELLE RISORSE DI TIP SARÀ IN MODALITÀ «ALWAYS ON, EVERYWHERE ON» E L'ACCESSO ALLA PIATTAFORMA ONLINE SARÀ CONSENTITO A TUTTI I DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ. LA PIATTAFORMA DISPONE DI CONTENUTI ESCLUSIVI PER INDIRIZZARE LE ATTIVITÀ DI RESKILLING E UPSKILLING E CREARE UN VANTAGGIO COMPETITIVO DI MEDIO E LUNGO TERMINE.

L'OFFERTA FORMATIVA SI PONE L'OBIETTIVO DI COPRIRE TUTTI GLI AMBITI TEMATICI AZIENDALI AL FINE DI GARANTIRE L'ADEGUAMENTO E L'AGGIORNAMENTO CONTINUO DELLE RISORSE SUI SEGUENTI TEMI:

- SOSTENIBILITÀ
- AMMINISTRAZIONE FINANZA & CONTROLLO
- GESTIONE DEI RISCHI
- TRASFORMAZIONE DIGITALE
- SICUREZZA
- GESTIONE AZIENDALE E SOFT SKILLS

LA FORMAZIONE AVRÀ UNA DURATA DI CIRCA 30 ORE PER DIPENDENTE.

FORMAZIONE DA ENTI ED ISTITUTI

LE ADESIONI A ISVI ED AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE OFFRONO UNA IMPORTANTE OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE PER TUTTI I DIPENDENTI DI TIP CHE SONO STATI INVITATI A PARTECIPARE AGLI EVENTI CHE MAGGIORMENTE RIGUARDANO LE TEMATICHE DA CIASCUNO TRATTATE E RICEVONO GLI ARTICOLI E GLI AGGIORNAMENTI CHE QUESTE IMPORTANTI ISTITUZIONI CONDIVIDONO CON I PROPRI ISCRITTI.

QUESTI MOMENTI DI FORMAZIONE SONO APERTI A TUTTI I DIPENDENTI DI TIP.

STRUMENTI PER IL MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI

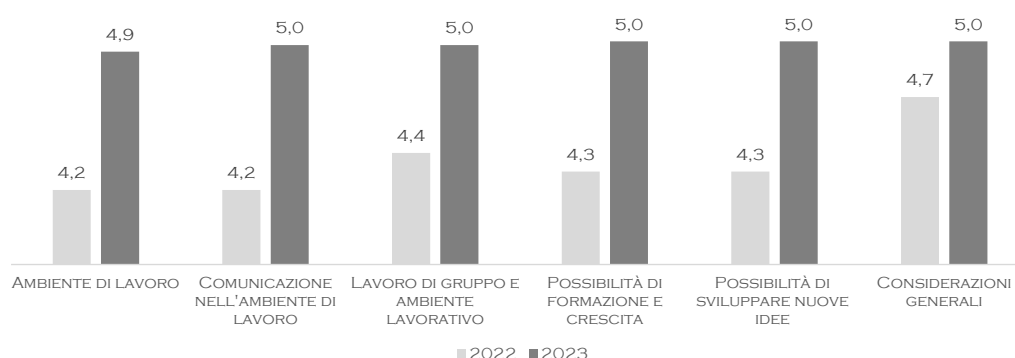
TIP HA SVOLTO UN SONDAGGIO VOLTO A MONITORARE LA SODDISFAZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI CON RIFERIMENTO AI SEGUENTI ARGOMENTI

1. AMBIENTE DI LAVORO;
2. COMUNICAZIONE NELL'AMBIENTE LAVORATIVO;
3. LAVORO DI GRUPPO E COLLABORAZIONE;
4. POSSIBILITÀ DI FORMAZIONE E CRESCITA;
5. POSSIBILITÀ DI SVILUPPARE NUOVE IDEE A LAVORO.

IL QUESTIONARIO È STATO INVIATO AI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ ED È STATO COMPILATO DAL 100% DEI RICEVENTI.

IL QUESTIONARIO, SVOLTO SU BASE ANONIMA HA RIPORTATO I SEGUENTI RISULTATI.

MEDIA DEI RATING PER ARGOMENTO



LEGENDA RATING: 1 (MOLTO BASSO), 2 (BASSO), 3 (MEDIO), 4 (ALTO), 5 (MOLTO ALTO) IN TERMINI DI GRADIMENTO DELLE INIZIATIVE SOCIETARIE CON RIFERIMENTO A CIASCUN ARGOMENTO INDIVIDUATO

ADESIONE ALL'ISTITUTO PER I VALORI DI IMPRESA (ISVI)



TIP HA ADERITO IN QUALITÀ DI SOCIO SOSTENITORE ALL'ISVI, ISTITUTO NATO NEL 1989 PER PROMUOVERE UNA

IMPRENDITORIALITÀ RESPONSABILE E APERTA ALL'INNOVAZIONE, NELLE IMPRESE E IN QUALSIASI ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA.

LA MISSIONE DI ISVI SI ESPLICA ATTRAVERSO ATTIVITÀ SIA DI RICERCA CHE DI FORMAZIONE RIVOLTE AL MONDO PRODUTTIVO MA ANCHE AGLI STUDENTI UNIVERSITARI E DELLE SCUOLE SUPERIORI.

L'ATTIVITÀ DI RICERCA È VOLTA AD APPROFONDIRE I VALORI ALLA BASE DELLA BUONA GESTIONE: COME SI FORMANO, COME SI DIFFONDONO NEL TESSUTO ECONOMICO-SOCIALE, COME SI TRASMETTONO E COME SI PERPETUANO NELLE ORGANIZZAZIONI CHE GIÀ LI STANNO VIVENDO. È IMPORTANTE SEGUIRE QUEST'EVOLEZIONE SOPRATTUTTO IN UNA FASE DI CAMBIAMENTI DIROMPENTI CHE HANNO I LORO DRIVER NEI VELOCISSIMI PROGRESSI TECNOLOGICI E NELLE TURBOLENZE DERIVANTI DALLA PROBLEMATICITÀ (SOCIALE, AMBIENTALE, ECONOMICA, POLITICA, ISTITUZIONALE) DELL'ATTUALE MODELLO DI SVILUPPO.

ADESIONE ALL'UN GLOBAL COMPACT ED AL PRINCIPLE FOR RESPONSIBLE INVESTMENT

TIP NEL MARZO 2023 HA ADERITO AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE E NEL LUGLIO 2023 AI PRINCIPLE FOR RESPONSIBLE INVESTMENT A TESTIMONIANZA DEL FORMALE E SOSTANZIALE IMPEGNO A PROMUOVERE UN'ECONOMIA GLOBALE SANA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, RISPETTOSA DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO, CAPACE DI SALVAGUARDARE L'AMBIENTE E COINVOLTA ATTIVAMENTE PER L'INTEGRITÀ DEL BUSINESS, IN OGNI SUO ASPETTO.

LE ADESIONI AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE ED AL PRINCIPLE FOR RESPONSIBLE INVESTMENT OFFRONO L'OPPORTUNITÀ DI ADOTTARE UN FRAMEWORK GLOBALMENTE RICONOSCIUTO PER LO SVILUPPO, L'IMPLEMENTAZIONE E L'ADOZIONE DI POLICY E PRATICHE AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE.

LINK UN GLOBAL COMPACT: [HTTPS://UNGLOBALECOMPACT.ORG/WHAT-IS-GC/PARTICIPANTS/156867-TIP-S-P-A](https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/156867-TIP-S-P-A)

LINK PRINCIPLE FOR RESPONSIBLE INVESTMENT: [HTTPS://WWW.UNPRI.ORG/SIGNATORY-DIRECTORY/TAMBURI-INVESTMENT-PARTNERS-SPA/11669.ARTICLE](https://www.unpri.org/signatory-directory/tamburi-investment-partners-spa/11669.article)

IL MODELLO DI GOVERNANCE

TIP CONSIDERA LA CORRETTA GOVERNANCE UNO STRUMENTO FONDAMENTALE PER CREARE VALORE SOSTENIBILE NEL TEMPO PER GLI AZIONISTI E PER TUTTI GLI STAKEHOLDER, FORNENDO UNA GARANZIA DI TUTELA PER TUTTI. PERCHÉ QUESTO AVVENGA OCCORRE COMPETERE IN MANIERA SEMPRE PIÙ EFFICIENTE NEI MERCATI DI RIFERIMENTO, ESSENDO CAPACI DI PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I RISCHI CONNESSI AI BUSINESS DI INTERESSE.

A TAL PROPOSITO LA GOVERNANCE PER TIP SI DECLINA E VA INTESA SU DUE LIVELLI:

- LA GOVERNANCE DI TIP: DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA DI GOVERNANCE CHE È STATA SCELTA PER LA MIGLIORE GESTIONE DELLA SOCIETÀ;
- IL RUOLO DI TIP COME INVESTITORE: ATTIVITÀ CHE TIP SVOLGE NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE CON IL PROPRIO RUOLO ALL'INTERNO DEGLI ORGANI SOCIALI.

LA GOVERNANCE DI TIP

TIP ADOTTA UN SISTEMA DI GOVERNANCE ORIENTATO ALLA MASSIMIZZAZIONE DEL VALORE PER GLI AZIONISTI, AL CONTROLLO DEI RISCHI D'IMPRESA, ALLA TRASPARENZA NEI CONFRONTI DEL MERCATO E AL CONTEMPERAMENTO DEGLI INTERESSI DI TUTTE LE COMPONENTI DELL'AZIONARIATO.

TIP NON SOLO OPERA NELL'ASSOLUTO RISPETTO DELLE LEGGI E DELLE NORMATIVE VIGENTI NEI PAESI IN CUI SVOLGE LA PROPRIA ATTIVITÀ, IN CONFORMITÀ AI PRINCIPI FISSATI NEL CODICE ETICO ED ALLE PROCEDURE PREVISTE DAI PROTOCOLLI INTERNI, MA HA SEMPRE FATTO, DEI PRINCIPI ETICI NELLA CONDUZIONE DEL BUSINESS, UN CONVINTO MANTRA CHE HA GUIDATO TUTTE LE SUE PRINCIPALI SCELTE.

TIP CONDANNA OGNI FENOMENO DI CORRUZIONE, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ ED ADOTTA TUTTE LE MISURE PIÙ OPPORTUNE AL FINE DI PREVENIRE ED EVITARE LA COMMISSIONE DI TALI REATI O REATI CONNESSI A TALI FATTISPECIE.

STANTE LA PROFONDA CONVINZIONE CHE L'INTEGRAZIONE DEI CRITERI ESG DEBBA ESSERE IMPLEMENTATA DA TUTTE LE FUNZIONI AZIENDALI ED A TUTTI I LIVELLI, ALL'INTERNO DELLA PROPRIA STRUTTURA ORGANIZZATIVA È PRESENTE UNA GOVERNANCE DEDICATA, CHE VEDE IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI

CORRELATE E SOSTENIBILITÀ COME RESPONSABILE DELLA SUPERVISIONE DELLA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ E DELLE ATTIVITÀ SVOLTE IN TALE AMBITO, AL FINE DI MANTENERE UN PRESIDIO COSTANTE A TAL RIGUARDO.

A CONFERMA DELL'IMPEGNO IN AMBITO DI GOVERNANCE IN MERITO AGLI ASPETTI ESG, DAL 12 MARZO 2021 AL COMITATO CONTROLLO E RISCHI E PARTI CORRELATE SONO STATI ATTRIBUITI ANCHE COMPITI IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ SVOLGENDO FUNZIONI DI SUPPORTO E CONSULTIVE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN TALE MATERIA.

IL RUOLO DI TIP COME INVESTITORE

IL RUOLO DI TIP COME INVESTITORE VA ANALIZZATO ALL'INTERNO DELLA STRATEGIA DI INVESTIMENTO CHE LA CARATTERIZZA. GLI INVESTIMENTI RIGUARDANO SIA SOCIETÀ QUOTATE IN MERCATI REGOLAMENTATI E NON CHE NON QUOTATE.

TUTTE LE SOCIETÀ QUOTATE IN MERCATI REGOLAMENTATI PARTECIPATE DA TIP ADOTTANO I MASSIMI STANDARD IN VIGORE SIA IN TERMINI DI GOVERNANCE CHE DI RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA ESG. ALCUNE DI QUESTE SONO TRA I PIONIERI DEI TEMI ESG IN ITALIA, IN PARTICOLARE AMPLIFON, MONCLER E PRYSMIAN.

DATA LA RICONOSCIUTA ESPERIENZA DI TIP NELLE TEMATICHE RELATIVE ALLA GOVERNANCE ED ALLA SOSTENIBILITÀ GLI AMMINISTRATORI CHE RAPPRESENTANO TIP SONO SPESSO NOMINATI ANCHE ALL'INTERNO DEI COMITATI ENDOCONSILIARI.

CON RIFERIMENTO ALLE SOCIETÀ NON QUOTATE (O QUOTATE IN MERCATI NON REGOLAMENTATI) VANNO TENUTI IN PARTICOLARE CONSIDERAZIONE, AL FINE DI VALUTARE IL RUOLO DI INVESTITORE ATTIVO OLTRE CHE MEMBRO DEGLI ORGANI SOCIALI DELLA MAGGIOR PARTE DELLE SOCIETÀ IN CUI HA INVESTITO, I SEGUENTI FATTORI:

- TIP IN QUALITÀ DI INVESTITORE DI MINORANZA NON PUÒ IMPORRE LA PROPRIA LINEA STRATEGICA ALLE SOCIETÀ PARTECIPATE. IL RAPPORTO CHE TIP HA CON IL TOP MANAGEMENT E CON GLI IMPRENDITORI DELLE PARTECIPATE PERMETTE TUTTAVIA SEMPRE UN CONFRONTO APERTO E FRUTTOSO SUI TEMI RITENUTI FONDAMENTALI PER UNA SOCIETÀ, TRA QUESTI CERTAMENTE L'OBIETTIVO DI PERSEGUIRE UNA CRESCITA SOSTENIBILE.
- TIP INVESTE SPESSO IN AZIENDE A CONDUZIONE FAMILIARE DI DIVERSE DIMENSIONI. SENZA CONSIDERARE LE PARTECIPATE DI TIP IN LARGE CAP

QUOTATE O COMUNQUE QUOTATE IN MERCATI REGOLAMENTATI CHE SONO TENUTE A RISPETTARE PRECISI OBBLIGHI, LE ALTRE SOCIETÀ SONO RAPPRESENTATE DA MEDIE AZIENDE ITALIANE CON AZIONARIATO PREVALENTEMENTE FAMILIARE.

QUESTI FATTORI FANNO SÌ CHE IL PRINCIPALE OBIETTIVO CHE TIP SI PONE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE SIA L'INTRODUZIONE DI SISTEMI DI GOVERNANCE APERTI, TRASPARENTI E ADEGUATAMENTE REGOLAMENTATI, AL PARI DI QUANTO VIENE NORMALMENTE RICHIESTO ALLE SOCIETÀ QUOTATE SU MERCATI REGOLAMENTATI. QUESTO IMPEGNO SI DECLINA PRINCIPALMENTE:

- NELL'INTRODURRE POLITICHE DI CORRETTA GOVERNANCE A LIVELLO DI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE E DI ASSEMBLEE, IN LINEA CON LE BEST PRACTICE DI MERCATO;
- NEL SOSTENERE GLI IMPRENDITORI NELLA RICERCA DI TOP MANAGEMENT PROFESSIONALE CON IMPORTANTE TRACK RECORD;
- NEL DOTARSI DI UN ORGANIGRAMMA CHIARO SOPRATTUTTO IN TERMINI DI RUOLI E RESPONSABILITÀ;
- NELL'ORGANIZZARE ADEGUATAMENTE I LAVORI CONSILIARI;
- NELL'INTRODURRE MEMBRI INDIPENDENTI ALL'INTERNO DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE.

UNO DEI TEMI IN CUI TIP HA ASSUNTO UN RUOLO CRESCENTE E SEMPRE PIÙ RILEVANTE NEGLI ANNI, ALL'INTERNO DEL PANORAMA ITALIANO, RIGUARDA LA GESTIONE DEL PASSAGGIO GENERAZIONALE OLTRE CHE LA CORRETTA IDENTIFICAZIONE DEI RUOLI (AZIONISTA-CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE-MANAGER). QUESTO FATTORE — DATO IL DIFFUSO CONTESTO DI MEDIE AZIENDE FAMILIARI — ASSUME UNA RILEVANZA FONDAMENTALE PER IL FUTURO DI OGNI IMPRESA.

MOLTE FAMIGLIE IMPRENDITORIALI HANNO RICONOSCIUTO IN TIP IL “PARTNER”, TERZO MA CON PERFETTO ALLINEAMENTO DI INTERESSI, CON CUI POTER AFFRONTARE QUESTO DELICATO MOMENTO PER L'AZIENDA, I SUOI DIPENDENTI E STAKEHOLDER, MA ANCHE PER GLI STESSI SOCI. GESTIRE IN MANIERA EQUILIBRATA E PROFICUA IL PASSAGGIO GENERAZIONALE PUÒ GARANTIRE UN NUOVO E PIÙ PROMETTENTE ORIZZONTE PER LO SVILUPPO DELL'AZIENDA.

UN ALTRO TEMA SU CUI TIP DA SEMPRE È IMPEGNATA — SIA NELLA PROPRIA ATTIVITÀ DI CONSULENZA CHE QUALE INVESTITORE DIRETTO — È L'ACCOMPAGNAMENTO DELLE SOCIETÀ NEL PERCORSO DI APERTURA DEL CAPITALE TRAMITE LA QUOTAZIONE

IN BORSA, LE PARTNERSHIP SIA FINANZIARIE CHE INDUSTRIALI, LE AGGREGAZIONI, JOINT VENTURE, ECC.

SEBBENE IL TESSUTO IMPRENDITORIALE ITALIANO SI SIA SEMPRE MOSTRATO RESTIO A CONSIDERARE LE VARIE FORME DI APERTURA DEL CAPITALE FUNZIONALE ALLO SVILUPPO DI LUNGO PERIODO, TIP HA DIMOSTRATO COME QUESTE PERMETTANO ALLE SOCIETÀ DI CRESCERE IN MANIERA PIÙ SANA E TRASPARENTE CON EVIDENTI EFFETTI ANCHE IN TERMINI DI VALORE DELL'AZIENDA, DI ATTRAZIONE DI MANAGEMENT INDIPENDENTE E PROFESSIONALE E DI RENDIMENTO PER GLI AZIONISTI. QUESTE CONSIDERAZIONI ASSUMONO UNA VALENZA ANCHE DI CARATTERE "STRATEGICO" DATO IL CONTESTO ATTUALE.

AL FINE DI SUPPORTARE AL MASSIMO GLI IMPRENDITORI E LE AZIENDE NELLA CRESCITA SOSTENIBILE NEL LUNGO PERIODO, LE OPERAZIONI EFFETTUATE DA TIP SONO CARATTERIZZATE DA:

- MANCANZA DI LEVA FINANZIARIA. TIP INVESTE TRAMITE APPORTI DI EQUITY E SENZA GRAVARE SULLA SITUAZIONE FINANZIARIA DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE;
- MANCANZA DI WAY OUT GARANTITE. TIP È UN INVESTITORE DI LUNGO PERIODO, SULLA SCIA DEI COSIDDETTI CAPITALI PAZIENTI E/O PERMANENTI, CHE ACCOMPAGNA LE IMPRESE NELLA CRESCITA NON RICHIEDENDO EXIT GARANTITE. UNO DEI PRIMI E PIÙ RILEVANTI (OLTRE CHE SODDISFACENTI) INVESTIMENTI EFFETTUATI DA TIP È STATO NEL GRUPPO INTERPUMP DI CUI TIP È ANCORA AZIONISTA RILEVANTE, DOPO OLTRE 20 ANNI, A FIANCO DI FULVIO MONTIPÒ (FONDATORE E AZIONISTA DI MAGGIORANZA OLTRE CHE PRESIDENTE ED AMMINISTRATORE DELEGATO DEL GRUPPO) E DOPO CHE ALTRI INVESTITORI, INVITATI DA TIP NEL CLUB DEAL INIZIALE, SONO PROGRESSIVAMENTE USCITI, TIP INVECE HA PIÙ VOLTE INCREMENTATO L'INVESTIMENTO. ALTRI ESEMPI SONO RAPPRESENTATI DA AMPLIFON S.P.A. E PRYSMIAN S.P.A. DAL 2010, MONCLER S.P.A. DAL 2013 O EATALY S.P.A. E ROCHE BOBOIS S.A. DAL 2014.

LA STRUTTURA DI CORPORATE GOVERNANCE ADOTTATA RAPPRESENTA UNA SOLIDA GARANZIA DI INDIPENDENZA NELL'AMBITO DEL PROCESSO DECISIONALE E SI FONDA SULLA CORRETTA DIVISIONE DEI POTERI ED ASSEGNAZIONE DEI RUOLI.

TIP ADOTTA UN MODELLO DI GOVERNANCE TRADIZIONALE (AI SENSI DEGLI ARTT. 2380-BIS E SEGUENTI COD. CIV), CARATTERIZZATO DALLA PRESENZA DI UN CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DI UN COLLEGIO SINDACALE, ENTRAMBI NOMINATI DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.

QUESTO MODELLO DI GOVERNANCE È RITENUTO IL PIÙ IDONEO A CONIUGARE L'“EFFICIENZA DELLA GESTIONE” CON L'“EFFICACIA DEI CONTROLLI”, NELL'ADEMPIMENTO DELLA PROPRIA MISSIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLA STRATEGIA DI INVESTIMENTO.

TIP HA ADOTTATO LE DISPOSIZIONI DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ QUOTATE APPROVATO, DA ULTIMO, NEL GENNAIO 2020 DAL COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE E PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.P.A., DALLE ASSOCIAZIONI DI IMPRESA (ABI, ANIA, ASSONIME, CONFINDUSTRIA) E L'ASSOCIAZIONE DEGLI INVESTITORI PROFESSIONALI (ASSOGESTIONI).

IL SISTEMA DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ È DEFINITO DAI SEGUENTI DOCUMENTI (DISPONIBILI SUL SITO WWW.TIPSPA.IT):

- STATUTO SOCIALE;
- CODICE ETICO;
- CODICE DI INTERNAL DEALING;
- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. 231/2001 (DOCUMENTO CHE INCLUDE LA “PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ, CD. WHISTLEBLOWING”);
- PROCEDURA PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE;
- PROCEDURA DI GESTIONE DEL REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO AD INFORMAZIONI PRIVILEGIATE;
- CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA AL MERCATO;
- POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI.

TIP È UNA VERA PUBLIC COMPANY E PERTANTO L'ANALISI DEL SISTEMA DI GOVERNANCE CHE LA CARATTERIZZA VA VALUTATO TENENDO IN CONSIDERAZIONE CHE NON VI È UN AZIONISTA DI MAGGIORANZA IN GRADO DI APPROVARE DA SOLO DETERMINATE DELIBERAZIONI.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2024, È COMPOSTO COME SEGUE:

NOME	CARICA	ESECUTIVO	INDIPENDENTE
GIOVANNI TAMBURI	PRESIDENTE E AD	SI	NO
ALESSANDRA GRITTI	VICE PRESIDENTE E AD	SI	NO
CESARE D'AMICO	VICE PRESIDENTE	NO	NO
CLAUDIO BERRETTI	CONSIGLIERE ESECUTIVO E DIRETTORE GENERALE	SI	NO
ISABELLA ERCOLE	CONSIGLIERE	NO	SI
GIUSEPPE FERRERO	CONSIGLIERE	NO	SI
SERGIO MARULLO DI CONDOJANNI	CONSIGLIERE	NO	SI
MANUELA MEZZETTI	CONSIGLIERE	NO	SI
DANIELA ANNA PALESTRA	CONSIGLIERE	NO	SI
PAUL SIMON SCHAPIRA	CONSIGLIERE	NO	SI

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE HA IL COMPITO DI DEFINIRE GLI INDIRIZZI STRATEGICI DELLA SOCIETÀ E DEL GRUPPO ED È RESPONSABILE DELLA SUA GESTIONE. È INVESTITO DI TUTTI I POTERI DI ORDINARIA E STRAORDINARIA AMMINISTRAZIONE, ESSENDO DI SUA COMPETENZA TUTTO CIÒ CHE DALLA LEGGE E DALLO STATUTO NON È ESPRESSAMENTE RISERVATO ALL'ASSEMBLEA. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È ANCHE RESPONSABILE DELLE DECISIONI IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ.

AL FINE DI POTER DEDICARE IL TEMPO RICHiesto PER IL DILIGENTE SVOLGIMENTO DEI LORO COMPITI, IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE HA DELIBERATO DI DETERMINARE, COME RIPORTATO NEL REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (IL CUI TESTO È DISPONIBILE NELLA SEZIONE "CORPORATE GOVERNANCE" DEL SITO INTERNET DI TIP), UN NUMERO MASSIMO DI INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DEGLI AMMINISTRATORI PRESSO ALTRE SOCIETÀ CHE POSSA ESSERE COMPATIBILE CON UN EFFICACE SVOLGIMENTO DEL RUOLO DI AMMINISTRATORE DI TIP.

TIP HA APPLICATO CRITERI DI DIVERSITÀ, ANCHE DI GENERE, NELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, NEL RISPETTO DELL'OBIETTIVO PRIORITARIO DI ASSICURARE ADEGUATA COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ DEI SUOI MEMBRI. IL 40% DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È ATTUALMENTE COSTITUITO DA AMMINISTRATORI DEL GENERE MENO RAPPRESENTATO.

LO STRUMENTO RITENUTO PIÙ IDONEO A PERSEGUIRE L'OBIETTIVO, ANCHE TENUTO CONTO DEI PROPRI ASSETTI PROPRIETARI, È LO STATUTO. LO STATUTO PREVEDE

INFATTI UN MECCANISMO DI NOMINA CHE CONSENTE CHE IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SIA COMPOSTO DA UN NUMERO DI CONSIGLIERI DEL GENERE MENO RAPPRESENTATO ALMENO PARI A QUANTO STABILITO DALLE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTARI TEMPO PER TEMPO VIGENTI.

PER QUANTO RIGUARDA IN PARTICOLARE EVENTUALI POLITICHE DI DIVERSITÀ RISPETTO A COMPETENZE MANAGERIALI E PROFESSIONALI, ANCHE DI CARATTERE INTERNAZIONALE, ETÀ E ANZIANITÀ DI CARICA, IN CONSIDERAZIONE SIA DELLA SPECIFICA ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ SIA DELL'ADOZIONE DEI PRINCIPI E DELLE RACCOMANDAZIONI PREVISTE DAL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE, NELL'ESERCIZIO NON SONO STATE INTRODOTTE ULTERIORI POLITICHE, LASCIANDO OGNI POSSIBILE DETERMINAZIONE CIRCA TALE ASPETTO ALL'ESERCIZIO SUCCESSIVO.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È COMPOSTO:

- PER IL 40% DAL GENERE MENO RAPPRESENTATO
- PER IL 70% DA CONSIGLIERI NON ESECUTIVI
- PER IL 60% DA CONSIGLIERI INDIPENDENTI.

AL SUO INTERNO SONO STATI INDIVIDUATI:

- IL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE (COMPOSTO DA TRE AMMINISTRATORI INDIPENDENTI);
- IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ (COMPOSTO DA TRE AMMINISTRATORI INDIPENDENTI). RICORRENDO I PRESUPPOSTI PREVISTI DAL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE, IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 28 APRILE 2022 HA DESIGNATO IL CONSIGLIERE NON ESECUTIVO E INDIPENDENTE MANUELA MEZZETTI QUALE LEAD INDEPENDENT DIRECTOR AI SENSI DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE, ATTRIBUENDOGLI I COMPITI E LE FUNZIONI IVI PREVISTI. IL LEAD INDEPENDENT DIRECTOR COLLABORA CON IL PRESIDENTE AL FINE DI GARANTIRE CHE GLI AMMINISTRATORI SIANO DESTINATARI DI FLUSSI INFORMATIVI COMPLETI E TEMPESTIVI. IL LEAD INDEPENDENT DIRECTOR CONVOCA ALMENO UNA VOLTA ALL'ANNO UN'APPOSITA RIUNIONE DI SOLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI PER LA DISCUSSIONE DI TEMI LEGATI AL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO O ALLA GESTIONE AZIENDALE.

CONSIGLIERI ESECUTIVI

IL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO GIOVANNI TAMBURI È, INSIEME CON IL VICE PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO ALESSANDRA GRITTI, IL PRINCIPALE RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELL'IMPRESA (CHIEF EXECUTIVE OFFICER) IN CONSIDERAZIONE DEL FATTO CHE I DUE AMMINISTRATORI DELEGATI SONO ANCHE SOCI FONDATORI DELLA SOCIETÀ, NE RAPPRESENTANO L'IMMAGINE, ALL'INTERNO ED ALL'ESTERNO E, UNITAMENTE AL TERZO CONSIGLIERE ESECUTIVO CLAUDIO BERRETTI, CONDUCONO IN CONCRETO LE ANALISI E LE TRATTATIVE RELATIVE AI PROGETTI DI INVESTIMENTO.

IL CUMULO DELLA CARICA DI PRESIDENTE CON QUELLA DI CHIEF EXECUTIVE OFFICER, CON L'ATTRIBUZIONE DI DELEGHE GESTIONALI, È FUNZIONALE A GARANTIRE UNA MAGGIORE EFFICIENZA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ ANCHE E SOPRATTUTTO ALLA LUCE DELL'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DELLA SOCIETÀ CHE, PER LA DELICATEZZA E L'IMPORTANZA DEI TEMI CHE SI PONGONO IN RELAZIONE ALLE ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO, RICHIEDE UNA COINCIDENZA DELLE DUE FIGURE.

PER LE ULTERIORI FUNZIONI E COMPETENZE DEI COMITATI SI RINVIA ALLA RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO DISPONIBILE SUL SITO INTERNET WWW.TIPSPA.IT.

IL COLLEGIO SINDACALE È COMPOSTO COME SEGUE:

MYRIAM AMATO (PRESIDENTE)

FABIO PASQUINI (SINDACO EFFETTIVO)

MARZIA NICELLI (SINDACO EFFETTIVO)

MARINA MOTTURA (SINDACO SUPPLENTE)

MASSIMILIANO ALBERTO TONARINI (SINDACO SUPPLENTE)

FOCUS SUL CODICE ETICO

NEL CONVINCIMENTO CHE L'ETICA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI SIA DA PERSEGUIRE CONGIUNTAMENTE, MA PIÙ CHE ALTRO FUNZIONALMENTE, AL

SUCCESSO DELL'IMPRESA ED ALLA RIDUZIONE DEL RISCHIO, TIP HA IMPOSTATO SIN DALL'INIZIO DEGLI ANNI 2000 LA PROPRIA ATTIVITÀ INTERNA ED ESTERNA AL RISPETTO DEI PRINCIPI CONTENUTI NEL PROPRIO CODICE ETICO CHE IDENTIFICA I VALORI CONDIVISI, I PRINCIPI E I DOVERI IN TERMINI DI GESTIONE DEL BUSINESS, STANDARD DI LAVORO, RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E RISPETTO DELL'AMBIENTE A CUI TUTTI COLORO CHE OPERANO PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO DEVONO ATTENERSI.

IN PARTICOLARE, L'OSSERVANZA DEI CONTENUTI DEL CODICE ETICO MIRA A MINIMIZZARE I RISCHI DI IMPATTO SOCIALE, LEGATI ANCHE AL PERSONALE, DERIVANTI DAL RISPETTO DELLE LEGGI, DELLA DIGNITÀ, DELL'UGUAGLIANZA E DELL'INTEGRITÀ, ANCHE NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA, NONCHÉ NEI RAPPORTI CON PARTITI POLITICI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI, IN QUELLI CON I FORNITORI DI BENI E SERVIZI E NEI RAPPORTI CON I CLIENTI. MOLTA ATTENZIONE È RISERVATA ALLA SALUTE E ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO. ANCHE LA RISERVATEZZA MASSIMA SULLE ATTIVITÀ SVOLTE È ASSICURATA TRAMITE PROCEDURE *AD HOC*.

COME GIÀ ANTICIPATO ALL'INTERNO DEL PRESENTE DOCUMENTO, IL CODICE ETICO È STATO AGGIORNATO AL FINE DI RENDERLO UNO STRUMENTO ANCORA PIÙ ADERENTE ALLE POLITICHE ED AGLI OBIETTIVI CHE LA SOCIETÀ SI PONE IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ. IL CODICE ETICO È PUBBLICATO SUL SITO INTERNET DELLA SOCIETÀ E QUINDI PRONTAMENTE CONSULTABILE SIA DA TUTTI I DIPENDENTI CHE DAGLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO.

GESTIONE DEI RISCHI LEGATI AL CORE BUSINESS

IN OTTEMPERANZA AL D. LGS. 231/2001 IL GRUPPO TIP HA INOLTRE ADOTTATO UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO VOLTO A PREVENIRE I RISCHI DERIVANTI DA COMPORTAMENTI ILLECITI, AL FINE DI GARANTIRE ULTERIORMENTE STANDARD E CONDIZIONI DI CORRETTEZZA E TRASPARENZA NELLA CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI (IL "MODELLO ORGANIZZATIVO" O IL "MODELLO").

IL MODELLO RISULTA AGGIORNATO ALLE PIÙ RECENTI NOVITÀ NORMATIVE E RECEPISCE LE INDICAZIONI ESPRESSE DALLE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA EMANATE NEL GIUGNO 2021.

IL DOCUMENTO, PARTENDO DA UN'ANALISI DEL RISCHIO LEGATO ALLE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETÀ, INDIVIDUA I PROCESSI E LE MISURE ORGANIZZATIVE CHE TIP HA ULTERIORMENTE IMPLEMENTATO PER RICONDURRE IL SUDDETTO RISCHIO ENTRO I LIMITI DI "ACCETTABILITÀ", CONCETTO NODALE NELLA COSTRUZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO, TALE DA NON POTER ESSERE AGGIRATO SE NON FRAUDOLENTEMENTE.

NEL CODICE ETICO ADOTTATO DA TIP E DI CUI SI È DETTO NEL CAPITOLO PRECEDENTE, QUALE VALIDO STRUMENTO DI SENSIBILIZZAZIONE NEI CONFRONTI DI TUTTI COLORO CHE OPERANO IN NOME E PER CONTO DELLA SOCIETÀ, SONO STATE RECEPITE LE PREVISIONI DEL DECRETO 231/01, PROMUOVENDO O VIETANDO DETERMINATI COMPORTAMENTI ANCHE ALLA LUCE DI STATUZIONI NORMATIVE DI NATURA CAUTELARE OGGI SEMPRE PIÙ RILEVANTI NELLA REALTÀ ODIERNA.

UN PUNTO QUALIFICANTE NELLA COSTRUZIONE DEL MODELLO È STATA, NEL TEMPO, LA PREVISIONE DI UN ADEGUATO SISTEMA SANZIONATORIO, VALEVOLE ANCHE PER LA VIOLAZIONE DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE ETICO, CHE SPIEGA AUTOMATICAMENTE I SUOI EFFETTI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE IN QUANTO ATTO DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'IMPRESA.

IL CONNUBIO TRA I DUE DOCUMENTI, MODELLO E CODICE, DISTINTI NEI CONTENUTI MA INTERCONNESSI PER NATURA, CONSENTE A TIP DI ORIENTARE LA PROPRIA ATTIVITÀ SECONDO UN SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO RISPETTO ALLA COMMISSIONE DEI REATI CONTENUTI NEL "CATALOGO" DI CUI AL MENZIONATO DECRETO.

TIP HA ISTITUITO UN ORGANISMO DI VIGILANZA COLLEGIALE CON IL COMPITO, TRA L'ALTRO, DI (i) VERIFICARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO IN MERITO ALLA PREVENZIONE E ALL'IMPEDIMENTO DELLA COMMISSIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001; (ii) VERIFICARE IL RISPETTO DELLE MODALITÀ E DELLE PROCEDURE PREVISTE DAL MODELLO ORGANIZZATIVO E RILEVARE GLI EVENTUALI SCOSTAMENTI COMPORTAMENTALI CHE EMERGESSERO DALL'ANALISI DEI FLUSSI INFORMATIVI E DALLE SEGNALAZIONI ALLE QUALI SONO TENUTI I RESPONSABILI DELLE VARIE FUNZIONI; E (iii) PROPORRE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CHE DOVRANNO ESSERE IRROGATI A SEGUITO DELL'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.

LA NATURA DELL'ATTIVITÀ DEL GRUPPO TIP PREVEDE ANCHE CHE IL TRATTAMENTO DI INFORMAZIONI RELATIVE A SOCIETÀ QUOTATE E NON QUOTATE, SIANO ESSE SOCIETÀ IN PORTAFOGLIO SIANO ESSE IN FASE DI ACQUISIZIONE O DISMISSIONE,

DEBBANO RITENERSI “CONFIDENZIALI” E ANCHE, OVE RICORRANO I PRESUPPOSTI, DI NATURA PRIVILEGIATA. IL LIVELLO ATTESO DI PROTEZIONE DELL’INFORMAZIONE È QUINDI ESTREMAMENTE ELEVATO A CAUSA DEI RISCHI CHE UNA FUGA DI NOTIZIE POSSA COMPORTARE IN TERMINI ECONOMICI E REPUTAZIONALI, SIA PER IL CLIENTE (O SOCIETÀ TARGET) CHE PER TIP STESSA. PER QUESTO MOTIVO TIP PONE PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA CUSTODIA ED ALLA TUTELA DEI DATI ED HA AVVIATO UN PROGRAMMA DI AGGIORNAMENTO ED EVOLUZIONE DEI SISTEMI, DELLE INFRASTRUTTURE E DELLE PROCEDURE DI SICUREZZA AL FINE ANCHE DI OTTEMPERARE AGLI OBBLIGHI DERIVANTI DALLE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTARI TEMPO PER TEMPO VIGENTI.

CARATTERE DETERMINANTE HANNO SEMPRE ASSUNTO GLI IMPEGNI DEI DIPENDENTI A NON OPERARE SU TITOLI IN PORTAFOGLIO E SU QUELLI ALLO STUDIO E A NON ACCETTARE REGALI DI VALORE SIGNIFICATIVO.

PRIVACY E DATA SECURITY - GESTIONE DEI RISCHI LEGATI AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

TIP È DA SEMPRE ATTENTA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI PROPRI DIPENDENTI, CLIENTI ED INTERLOCUTORI CON CUI SI INTERFACCIA IN MATERIA DI INVESTIMENTI, ANCHE SOLO POTENZIALI.

AL FINE DI GARANTIRE IL CORRETTO TRATTAMENTO DEI MEDESIMI E DI ASSICURARE L’IMPLEMENTAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL “REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI” N. 2016/679 (DI SEGUITO “GDPR”), TIP HA IMPLEMENTATO UN “MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY”, DOCUMENTANDO LA *COMPLIANCE* AGLI OBBLIGHI INFORMATIVI ED AGLI STANDARD DI SICUREZZA, E RISPONDENDO COSÌ AL PRINCIPIO DI *ACCOUNTABILITY* TRAMITE LA PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DI MISURE TECNICO-ORGANIZZATIVE RITENUTE ADEGUATE PER GESTIRE LE ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO, IN TUTELA DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ DEGLI INTERESSATI, DIMOSTRANDO L’EFFICACIA DI TALI MISURE.

TIP HA INFATTI INTRODOTTTO, NELL’ARCHITETTURA DELLA PROPRIA ORGANIZZAZIONE, UNO SPECIFICO ORGANIGRAMMA PRIVACY, ATTRIBUENDO AD OGNI ENTITÀ, NELL’AMBITO DEL PROPRIO ASSETTO ORGANIZZATIVO, RUOLI E RESPONSABILITÀ FUNZIONALI A PRESIDARE I DATI PERSONALI TRATTATI.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY INDICA CHE “AL FINE DI STRUTTURARE UN ORGANIGRAMMA PRIVACY COERENTE CON LA REALTÀ AZIENDALE È STATO INDIVIDUATO UN REFERENTE PRIVACY, IL QUALE, IN RELAZIONE AI COMPITI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO ASSOLTI PER LA PROPRIA FUNZIONE, S’IMPEGNA A SUPPORTARE E COADIUVARE IL TITOLARE NELL’APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL ‘SISTEMA DI GESTIONE PRIVACY’ IMPLEMENTATO, COSÌ COME DETTAGLIATAMENTE SPECIFICATO NELL’ATTO DI NOMINA. IL REFERENTE PRIVACY È STATO INDIVIDUATO NELLA FIGURA DEL VICE-PRESIDENTE ED AMMINISTRATORE DELEGATO DI TIP.”¹

TUTTI I DIPENDENTI CHE TRATTANO DATI PERSONALI, SI IMPEGNANO A MANTENERE ASSOLUTA RISERVATEZZA CIRCA LE INFORMAZIONI ACQUISITE NELL’ESERCIZIO DELLE PROPRIE MANSIONI E SOTTOSCRIVONO FORMALE NOMINA QUALI SOGGETTI AUTORIZZATI AL TRATTAMENTO, RICEVENDO PRECISE ISTRUZIONI UTILI ALL’ADEMPIMENTO ED AL RISPETTO DEL DETTATO NORMATIVO DISPOSTO DAL GDPR E A QUANTO IMPLEMENTATO DA TIP, ANCHE PER IL TRAMITE DI PRINCIPI ETICI, LINEE GUIDA, POLITICHE AZIENDALI, CIRCOLARI, PROCEDURE, ORDINI DI SERVIZIO ED ISTRUZIONI OPERATIVE.

ALL’INTERNO DEL PROPRIO ORGANIGRAMMA PRIVACY E IN APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI RESPONSABILIZZAZIONE, QUALE MISURA DI SICUREZZA, TIP HA ALTRESÌ VOLONTARIAMENTE DECISO DI INDIVIDUARE UN DATA PROTECTION OFFICER (“DPO”), SELEZIONANDOLO TRA SOGGETTI CERTIFICATI E CON COMPROVATE COMPETENZE TECNICHE E GIURIDICHE, CHE PER IL TRAMITE DELL’ESPLETAMENTO DEI PROPRI COMPITI (EX ART. 38 GDPR) PERMETTE DI GARANTIRE UN CONTROLLO ED UN SUPPORTO IN TUTTE GLI ASPETTI SOCIETARI AD IMPATTO PRIVACY.

FUNZIONE DEL DPO NOMINATO È ANCHE QUELLA DI:

- INFORMARE E CONSIGLIARE IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO IN MERITO AGLI OBBLIGHI DERIVANTI DAL GDPR;
- VERIFICARE L’ATTUAZIONE E L’APPLICAZIONE DEL GDPR, DELLA DISCIPLINA NAZIONALE E DELLE POLICY INTERNE IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI IMPLEMENTATE DAL TITOLARE DEL TRATTAMENTO;
- PARTECIPARE ALLE VALUTAZIONI DI “PRIVACY IMPACT ASSESSMENT”;
- INTERLOQUIRE CON L’AUTORITÀ GARANTE;
- PREDISPORRE NELLA PROPRIA VESTE DI ORGANISMO DI CONTROLLO UN PROPRIO PIANO DI AUDIT ANNUALE E ADOTTARE UN PROPRIO REGOLAMENTO;

¹ FONTE: MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY, P. 7

- FORNIRE PERIODICHE SESSIONI FORMATIVE AI DIPENDENTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, CON IL RILASCIO DI RELATIVI ATTESTATI.

IL MONITORAGGIO DELL'ANDAMENTO DELLA GESTIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY ADOTTATO E DELLE PROCEDURE IMPLEMENTATE DA TIP È AFFIDATO, OLTRE CHE AL DPO ED ALLE FUNZIONI INTERNE NOMINATE, ANCHE A PERIODICI *INTERNAL AUDIT* E A VERIFICHE DA PARTE DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ A CUI PRENDONO PARTE LE FUNZIONI APICALI, TRA CUI IL REFERENTE PRIVACY, E CHE PUÒ ESTENDERE LE SUE VALUTAZIONI ANCHE A TUTTE LE AREE E TEMATICHE AVENTI IMPATTO PRIVACY.

TUTTI GLI ULTERIORI SOGGETTI CHE, A QUALSIVOGLIA TITOLO, TRATTINO DATI PER CONTO DI TIP SONO REGOLARMENTE CENSITI E NOMINATI RESPONSABILI ESTERNI EX ART. 28 GDPR, PROCEDENDO REGOLARMENTE A VERIFICARE, ANCHE TRAMITE *CHECKLIST* DI CONFORMITÀ, IL PERDURARE IN CAPO AI MEDESIMI DELLE GARANZIE SUFFICIENTI PER METTERE IN ATTO MISURE TECNICO ORGANIZZATIVE ADEGUATE AL RISPETTO DEL GDPR.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY ADOTTATO DA TIP PREVEDE ANCHE LA PREDISPOSIZIONE DI UN REGISTRO DEL TRATTAMENTO IN QUALITÀ DI TITOLARE E DI RESPONSABILE (EX ART. 28 GDPR).

TIP AGGIORNA REGOLARMENTE UNA MAPPATURA DEI TRATTAMENTI ESEGUITI, DETTAGLIATAMENTE DESCRITTA NEL REGISTRO, PER LA PREDISPOSIZIONE DEL QUALE HA ADOTTATO UN METODO DI ANALISI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI RISPONDENTE AI CRITERI DI CUI ALL'ART. 32 GDPR INDIVIDUANDO, TRA GLI ELEMENTI DI RISCHIO, LE POTENZIALI MINACCE, LE PROBABILITÀ DI VERIFICAZIONE DELLE STESSE E DALL'IMPATTO DERIVANTE DAL LORO EVENTUALE ACCADIMENTO, NONCHÉ LE AZIONI CORRETTIVE POSTE A RIMEDIO.

L'ATTIVITÀ DI MAPPATURA CONCERNE ANCHE TUTTI GLI INTERESSATI DI CUI TIP TRATTA DATI PERSONALI, AI QUALI, IN APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO CARDINE RICONOSCIUTO ALL'INTERESSATO DAL GDPR - MA ANCOR PRIMA DALL'ART. 8 DELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA - ALL'INFORMATIVA E A QUELLO DELLA TRASPARENZA, TIP HA FORNITO E FORNISCE, EX ARTT. 13 E 14 GDPR, IDONEE INFORMATIVE.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY IMPLEMENTATO PREVEDE ALTRESÌ LA COSTANTE ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DI PROCEDURE, ISTRUZIONI E REGOLAMENTI, VOLTI A DISCIPLINARE SPECIFICI PROCESSI AZIENDALI AD IMPATTO PRIVACY PER GARANTIRE LA CORRETTA APPLICAZIONE DEL GDPR ED UNA

CRESCENTE *COMPLIANCE* AZIENDALE TRA CUI, A TITOLO ESEMPLIFICATIVO: PROCEDURA PER LA GESTIONE DI DATA BREACH”, COSÌ COME REGOLAMENTATO DAGLI ARTT. 33 E 34 GDPR, PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA C.D. *DATA RETENTION*, PROCEDURA DI INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI ESTERNI AL TRATTAMENTO EX ART. 28 GDPR, PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE RICHIESTE DI ESERCIZIO DA PARTE DEGLI INTERESSATI, REGOLAMENTO INTERNO SULL’UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI AZIENDALI.

OGNI DIPENDENTE, AL MOMENTO DELL’ASSUNZIONE, RICEVE IDONEA FORMAZIONE SULLE PRINCIPALI TEMATICHE PRIVACY, LA QUALE VIENE PERIODICAMENTE EROGATA NON SOLO CON SESSIONI FORMATIVE MA ANCHE ATTRAVERSO LA CIRCOLARIZZAZIONE DI ISTRUZIONI SPECIFICHE SU TEMI RILEVANTI AD ASSICURARE LA CORRETTA APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA PRIVACY.

PER LA GESTIONE E MANUTENZIONE DELL’INFRASTRUTTURA IT, TIP SI AVVALE DI RISORSE SELEZIONATE E DOTATE DI ADEGUATA ESPERIENZA, INDIVIDUATI AMMINISTRATORI DI SISTEMA E RESPONSABILI ESTERNI DEL TRATTAMENTO, LE QUALI, TRA GLI ALTRI, HANNO LA RESPONSABILITÀ DI GARANTIRE IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA INFORMATICO ATTRAVERSO IL REGOLARE MONITORAGGIO DELLO STATO DEGLI HARDWARE E DEI SOFTWARE, ASSICURARE LA MANUTENZIONE DEL SISTEMA DA PARTE DI TUTTI I FORNITORI, ASSISTERE IL PERSONALE IN CASO DI GUASTI, ERRORI DI SISTEMA O MODIFICHE AL SISTEMA STESSO, GARANTIRE L’AGGIORNAMENTO DEI SOFTWARE ANTIVIRUS ED ESEGUIRE, CONTROLLANDOLE, LE ATTIVITÀ DI BACK UP, RIPRISTINANDO L’INTERO SISTEMA O I SINGOLI FILE IN CASO DI NECESSITÀ.

L’INTERA INFRASTRUTTURA È PERIODICAMENTE SOTTOPOSTA A *VULNERABILITY TEST* IN GRADO DI ACCERTARE LA SICUREZZA E LA TENUTA DEI SISTEMI, AFFIDANDOSI A CONTROLLI ESTERNI DELLE PIÙ REFERENZIATE E QUALIFICATE AZIENDE CHE OPERANO NEL SETTORE.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY IMPLEMENTATO DA TIP SI ESTENDE ANCHE AL SUO SITO WEB ISTITUZIONALE, COSTANTEMENTE ADEGUATO AI PROVVEDIMENTI DELL’AUTORITÀ GARANTE.

PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

LA SOCIETÀ RITIENE PRIORITARIA LA CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO ORIENTATO ALLA MASSIMA COLLABORAZIONE RECIPROCA ED AL LAVORO DI SQUADRA, ALLA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI, NEL QUALE CIASCUNO POSSA ESPRIMERE LE PROPRIE POTENZIALITÀ, LIBERO DA OGNI CONDIZIONAMENTO O DA QUALSIASI FORMA DI INTIMIDAZIONE, CONSIDERANDO DI PRIMARIA IMPORTANZA LE ATTIVITÀ CONTINUE DI SVILUPPO E FORMAZIONE DEL CAPITALE UMANO NELL'OTTICA DI VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE DELLE RISORSE UMANE.

NELLO SPECIFICO LA SOCIETÀ SI È DOTATA SIN DAL 2019 DI UNA "PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING)" DISPONIBILE SUL SITO INTERNET DELLA SOCIETÀ.

TIP AL FINE DI GARANTIRE UNA GESTIONE RESPONSABILE E IN LINEA CON LE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE, HA IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI CD. WHISTLEBLOWING VOLTO A TUTELARE GLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI DETERMINATI REATI O IRREGOLARITÀ.

PERTANTO LA SOCIETÀ:

- HA ISTITUITO CANALI DI SEGNALAZIONE DEDICATI CHE CONSENTANO DI PRESENTARE, A TUTELA DELL'INTEGRITÀ DELLA SOCIETÀ, SEGNALAZIONI DI DETERMINATE CONDOTTE ILLECITE;
- PREVEDE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE IDONEI A GARANTIRE, ANCHE CON MODALITÀ INFORMATICHE, LA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE. TALI MODALITÀ POSSONO ESSERE ATTIVATE PER IL TRAMITE DI PIATTAFORME INFORMATICHE ANCHE GESTITE DA TERZE PARTI INDIPENDENTI E SPECIALIZZATE, OLTRE CHE CON L'ATTIVAZIONE DI CASELLE DI POSTA ELETTRONICA;
- VIETA OGNI ATTO DI RITORSIONE O DISCRIMINATORIO, DIRETTO O INDIRETTO, NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE PER MOTIVI COLLEGATI, DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE, ALLA SEGNALAZIONE;
- TUTELA, TRAMITE MISURE AD HOC, IL SEGNALATO.

LA SOCIETÀ HA ALTRESÌ AFFIDATO LA GESTIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA, QUALE FIGURA SPECIFICAMENTE FORMATA PER LA GESTIONE DEL CANALE, CHE ASSUMERÀ QUALSIVOGLIA INIZIATIVA, ANCHE INVESTIGATIVA, UTILE A COMPRENDERE IL FONDAMENTO DELLA SEGNALAZIONE STESSA ED EVENTUALMENTE RICHIEDERE (OVE DEL CASO), ALLE FUNZIONI AZIENDALI INCARICATE, DI EMANARE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E

SANZIONATORI, NEL RISPETTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI RIFERIMENTO.

TECNOLOGIA

LA SOCIETÀ VALUTA SEMPRE CON ATTENZIONE, ISPIRANDOSI AI PRINCIPI INTERNAZIONALI ESPRESSI DALLE NAZIONI UNITE, DALL'OCSE E DALL'UE, L'ADOZIONE DI NUOVE TECNOLOGIE, IVI INCLUSA LA POSSIBILITÀ DI UTILIZZARE STRUMENTI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE.

RISPETTO PER L'AMBIENTE

ALTRO PILASTRO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE È L'IMPEGNO VERSO L'AMBIENTE, ORIENTATO A MINIMIZZARE E OTTIMIZZARE L'IMPATTO CHE LE PROPRIE ATTIVITÀ GENERANO SULLO STESSO - IN MODO DIRETTO E INDIRETTO - NEL BREVE E NEL LUNGO PERIODO NONCHÉ A MONITORARE IN MODO COSTANTE I FATTORI DI RISCHIO LEGATI AGLI ASPETTI AMBIENTALI.

NONOSTANTE LA NATURA DEL BUSINESS E LE RIDOTTE DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE NON DETERMININO UN IMPATTO AMBIENTALE PARTICOLARMENTE FORTE IN QUANTO LE UNICHE EMISSIONI PRODOTTE SONO TOTALMENTE ASSIMILABILI AL CONSUMO DELLE UTENZE "DOMESTICHE", SONO STATE IDENTIFICATE ALCUNE MISURE DA ADOTTARE PER CONCRETIZZARE IL CONTRIBUTO DELLA SOCIETÀ A TUTELA DELL'AMBIENTE.

ATTRAVERSO UN'ADEGUATA SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI AD UNA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ, TIP MIRA AD AVERE UNA GESTIONE EFFICIENTE DELLE RISORSE, CONSISTENTE NEL CONSUMO COSCIENZIOSO DI ENERGIA E DI MATERIALI PER EVITARE QUALSIASI FORMA DI SPRECO, ACCOMPAGNATO DA UN ADEGUATO SISTEMA DI GESTIONE DEI RIFIUTI.

LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PREVEDE L'UTILIZZO QUASI ESCLUSIVO DI MATERIALI, TRA CUI CARTA, DISPOSITIVI ELETTRONICI (PC, STAMPANTI, TELEFONI) IMPRONTATI ALL'ECONOMICITÀ, AL RISPETTO DELL'AMBIENTE ED ALLA QUALITÀ DEI PRODOTTI OFFERTI DAI PRINCIPALI E MIGLIORI FORNITORI, AI QUALI SI CHIEDE UN TOTALE ALLINEAMENTO AI MIGLIORI STANDARD DI MERCATO IN TERMINI SIA DI IMPATTO AMBIENTALE CHE DI TRACCIABILITÀ E DI PRATICHE DI LAVORO ADOTTATE.

A TALE ULTIMO RIGUARDO, DAL 9 MARZO 2018, A CUI È SEGUITO UN AGGIORNAMENTO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ IN DATA 14 MARZO 2019, È STATO ADOTTATO UN "CODICE ETICO CLIENTI E FORNITORI" CHE COSTITUISCE UN VALIDO ELEMENTO DI SENSIBILIZZAZIONE NEI CONFRONTI DI TUTTI COLORO CHE OPERANO IN NOME E PER CONTO DI TIP. TALE CODICE HA UN DUPLICE SCOPO: (i) DIFFONDERE CRITERI OMOGENEI E TRASPARENTI NELLO SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI AFFIDATE E (ii) CREARE UN SISTEMA IDONEO A CONTRIBUIRE ALLA DETERMINAZIONE DI UN MODELLO DI PREVENZIONE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

PIÙ NEL DETTAGLIO, TIP REGISTRA PRINCIPALMENTE, COME PERIMETRO DI ATTIVITÀ AD IMPATTO AMBIENTALE, DUE FATTISPECIE: (I) LE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E GENERICHE DI UFFICIO, DA CUI DERIVA IL CONSUMO DI CARTA E DI ENERGIA E (II) I VIAGGI DEL PERSONALE PER RAGGIUNGERE LE LOCATION OPERATIVE E I CLIENTI, DA CUI DERIVANO EMISSIONI DI CO₂. SI SPECIFICA IN TAL SENSO CHE:

- LE ATTIVITÀ CORE E DI SUPPORTO NON PREVEDONO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE INDUSTRIALE PER CUI DI BASE GLI IMPATTI AMBIENTALI SONO ASSIMILABILI ALLE UTENZE DOMESTICHE RILEVABILI A LIVELLO URBANO PER RIFIUTI, LUCE ED ACQUA;
- NON VENGONO CONSIDERATI GLI IMPATTI GENERATI NEL CORSO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE PRESSO IL CLIENTE O LE SOCIETÀ PARTECIPATE PERCHÉ DI FATTO INDIRETTI NEI CONFRONTI DEL GRUPPO E NON MISURABILI.

IN QUESTO CONTESTO TIP NON È ESPOSTA A RISCHI SIGNIFICATIVI DAL PUNTO DI VISTA AMBIENTALE ED IN OGNI CASO ADOTTA COMPORTAMENTI ATTI A RIDURRE IL PROPRIO IMPATTO AMBIENTALE, ATTUANDO ALCUNI OBIETTIVI OPERATIVI COME:

- OLTRE ALL'ADOZIONE, OVE SOSTENIBILE, DI TECNOLOGIE, MATERIALI E SISTEMI ECOCOMPATIBILI;
- IL COINVOLGIMENTO E LA SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE CHE CON IL PROPRIO LAVORO È DIRETTAMENTE ATTORE NELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI GENERATI;
- LA MINIMIZZAZIONE DEI VIAGGI DI LAVORO PREDILIGENDO STANDARD COMUNICATIVI INNOVATIVI TELEMATICI E DIGITALI;
- LA SENSIBILIZZAZIONE ALL'UTILIZZO DI MEZZI DI TRASPORTO QUALI TRENI, METROPOLITANA E TRAM ALMENO PER I VIAGGI A CORTO RAGGIO O ALL'INTERNO DEI CENTRI URBANI MINIMIZZANDO L'USO DELLE AUTO;
- L'OTTIMIZZAZIONE DEI PROPRI CONSUMI SIA DAL PUNTO DI VISTA ENERGETICO CHE DA QUELLO DELL'UTILIZZO DEI MATERIALI.

DAL FEBBRAIO 2013 LA SOCIETÀ SI È DOTATA DI UNA PROCEDURA INTERNA IN MATERIA DI GESTIONE DEI RIFIUTI AZIENDALI CHE È STATA RIAGGIORNATA NEL MARZO 2015. LO SCOPO DELLA PROCEDURA È QUELLO DI DEFINIRE LE MODALITÀ ADOTTATE DALLA SOCIETÀ PER LA CORRETTA GESTIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE COSÌ DA STABILIRE LE MODALITÀ DI CLASSIFICAZIONE, DEPOSITO TEMPORANEO, REGISTRAZIONE E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI NEL RISPETTO DELLE LEGGI E DELLE NORMATIVE VIGENTI E CHE PREVEDE LA DIFFERENZIAZIONE DELLA RACCOLTA E IL CORRETTO SMALTIMENTO DELLE

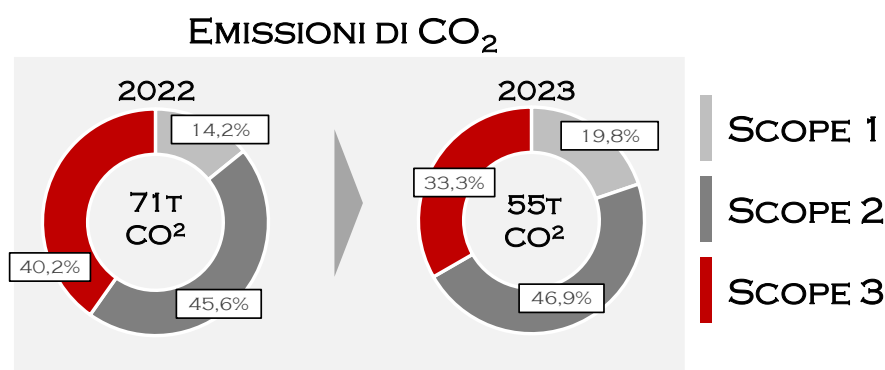
TIPOLOGIE CLASSIFICATE COME PERICOLOSE, ANCHE CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE L'ECONOMIA CIRCOLARE.

RENDICONTAZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂

NEL CORSO DEL 2023 – INSIEME A CLIMATE PARTNER – È STATA EFFETTUATA LA RENDICONTAZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂ DA PARTE DI TIP ANDANDO QUINDI A CALCOLARE IL “CARBON FOOTPRINT” DELLA SOCIETÀ.

LA METODOLOGIA DI CALCOLO ED I RISULTATI SONO STATI PUBBLICATI SUL SITO TIP ALL'INTERNO DELLA SEZIONE SOSTENIBILITÀ: [HTTPS://WWW.TIPSPA.IT/UPLOADS/23E538534DAF4E17830CE89F97B337AD.PDF](https://www.tipspa.it/uploads/23e538534daf4e17830ce89f97b337ad.pdf)

DI SEGUITO SE NE RIPORTA UNA SINTESI CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2022 ED ALL'ANNO 2023:



DAL 1° MARZO 2024 IL 100% DEI CONSUMI ELETTRICI SOCIETARI SONO DERIVANTI DA ENERGIA GREEN.

COMPENSAZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂

A SEGUITO DEL CALCOLO DEL CARBON FOOTPRINT TIP HA DECISO – SEMPRE CON IL SUPPORTO DI CLIMATE PARTNER – DI COMPENSARE LE EMISSIONI DI GAS SERRA MEDIANTE PROGETTI SUPPLEMENTARI DI PROTEZIONE DEL CLIMA SIA CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2022 CHE ALL'ANNO 2023.

IL CERTIFICATO RILASCIATO DA PARTE DI CLIMATE PARTNER È PRESENTE SUL SITO TIP NELLA SEZIONE SOSTENIBILITÀ ED AL SEGUENTE LINK:
[HTTPS://WWW.TIPSPA.IT/UPLOADS/970b89ede74b4fd694ef34198689ff52.PDF](https://www.tipspa.it/uploads/970b89ede74b4fd694ef34198689ff52.pdf)

OFFERTA DEL SERVIZIO PRANZO PER AZIENDE DI PLANEAT.ECO

ALIMENTIAMOCI S.R.L. - SOCIETÀ BENEFIT - È UNA START UP INNOVATIVA, FONDATA A FINE 2019, CHE SVILUPPA, PRODUCE E COMMERCIALIZZA PRODOTTI E SERVIZI INNOVATIVI AD ALTO VALORE TECNOLOGICO A FAVORE DELL'AMBIENTE, DELLA SALUTE E DELL'ECONOMIA DEL TERRITORIO, CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL SETTORE ALIMENTARE.

SI OCCUPA DELLA VENDITA ONLINE, AI PRIVATI, DI PRODOTTI ALIMENTARI, GIÀ PRONTI O DA CUCINARE, ATTRAVERSO IL MARCHIO "PLANEAT", PROGETTO OPERATIVO DI ALIMENTIAMOCI E DI FORNITURA DI MENSA (INTERNA O CATERING) PER AZIENDE ED ENTI PUBBLICI O PRIVATI, CON IL MARCHIO "PLANEAT AZIENDE".

PLANEAT È "LA SPESA SENZA SPRECO", PROGETTO CHE PERMETTE DI RICEVERE INGREDIENTI GIÀ PESATI E DIVISI IN CONTENITORI COMPOSTABILI (NON SI SPRECA CIBO E NON SI PRODUCONO RIFIUTI DA PACKAGING) PRIVILEGIANDO INGREDIENTI CHE SONO BIOLOGICI E CON UNA FILIERA PRODUTTIVA LA PIÙ CORTA POSSIBILE.

ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI QUESTO SERVIZIO - CHE FA USO SOLAMENTE DI MATERIALE ECO-COMPOSTABILE ED HA ABOLITO LA PLASTICA MONOUSO - SONO STATI RAGGIUNTI I SEGUENTI RISULTATI (RIPORTATI NEL REPORT RICEVUTO DALLA STESSA SOCIETÀ CHE HA EROGATO IL SERVIZIO) CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2023:



I SEGUENTI RISULTATI DA QUANDO TIP HA ADERITO A QUESTO SERVIZIO:



125 kg

di cibo risparmiato

Pari a 417 porzioni di lasagne by Planeat.eco



318 kg

di CO₂ evitata

Quanto 45.358 ore d'uso di una lampadina a basso consumo



73.079 l

di acqua risparmiata

Pari a 974 docce da 5 minuti



1.375 m²

di terreno risparmiato

Pari all'area di 110 posti auto



161 kg

di plastica evitata

L'equivalente di 4.019 bottiglie da 1,5 l



1.432

pasti by Planeat.eco

Acquistati per la pausa pranzo

LA DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE NEL GRUPPO TIP

NEL SETTEMBRE 2015 PIÙ DI 150 LEADER INTERNAZIONALI SI SONO INCONTRATI ALLE NAZIONI UNITE PER CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO GLOBALE, PROMUOVERE IL BENESSERE UMANO E PROTEGGERE L'AMBIENTE.

LA COMUNITÀ DEGLI STATI HA APPROVATO L'AGENDA 2030 PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE, I CUI ELEMENTI ESSENZIALI SONO I 17 OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE E I 169 SOTTO-OBIETTIVI, I QUALI MIRANO A PORRE FINE ALLA POVERTÀ, A LOTTARE CONTRO L'INEGUAGLIANZA E ALLO SVILUPPO SOCIALE ED ECONOMICO.

INOLTRE, RIPRENDONO ASPETTI DI FONDAMENTALE IMPORTANZA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE QUALI L'AFFRONTARE I CAMBIAMENTI CLIMATICI E COSTRUIRE SOCIETÀ PACIFICHE ENTRO L'ANNO 2030.

IN COERENZA CON TALE PERCORSO DI GENERAZIONE DI VALORE CONDIVISO, TIP NEL MARZO 2023 HA ADERITO AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE A TESTIMONIANZA DEL FORMALE E SOSTANZIALE IMPEGNO A PROMUOVERE UN'ECONOMIA GLOBALE SANA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, RISPETTOSA DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO, CAPACE DI SALVAGUARDARE L'AMBIENTE E COINVOLTA ATTIVAMENTE PER L'INTEGRITÀ DEL BUSINESS, IN OGNI SUO ASPETTO.

L'ADESIONE AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE OFFRE L'OPPORTUNITÀ DI ADOTTARE UN FRAMEWORK GLOBALMENTE RICONOSCIUTO PER LO SVILUPPO, L'IMPLEMENTAZIONE E L'ADOZIONE DI POLICY E PRATICHE AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE.

CONSAPEVOLE DEL PROPRIO RUOLO SOCIALE, TIP HA INTRAPRESO UN PERCORSO VOLTO A ORIENTARE L'ORGANIZZAZIONE E LE PROPRIE ATTIVITÀ DI BUSINESS NELLA DIREZIONE DEFINITA DAI 17 SDGs. IN PARTICOLARE, TIP HA INDIVIDUATO LE AREE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI SU CUI DEFINIRE APPROPRIATE MODALITÀ DI GESTIONE CHE CONSENTANO DI CREARE VALORE CONDIVISO PER I PROPRI STAKEHOLDER E MITIGARE GLI EFFETTI NEGATIVI SULL'AMBIENTE ESTERNO.

PIÙ NEL DETTAGLIO, LA SOCIETÀ CONTRIBUISCE AL RAGGIUNGIMENTO DEI SEGUENTI OBIETTIVI:



FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI

TIP INNANZITUTTO CONTINUA AD INVESTIRE MOLTO TEMPO E RILEVANTI RISORSE PER DIFFONDERE CULTURA ECONOMICA E SENSIBILITÀ AI TEMI DELLA CRESCITA SANA DELLE IMPRESE CON PUBBLICAZIONI, ARTICOLI E PARTECIPAZIONI A CONVEGNI. INOLTRE HA INVESTITO IN TALENT GARDEN S.P.A., SOCIETÀ CHE PROMUOVE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ ED INCLUSIVA OFFRENDO CORSI DI FORMAZIONE BREVI VERTICALI IN AMBITO TECNOLOGICO ED IN PARTICOLARE DIGITALE RIVOLTI SIA A RAGAZZI DI ETÀ COMPRESA TRA I 18 ED I 29 ANNI CHE AD AZIENDE NELL'AMBITO DI PERCORSI DI *UP-SKILLING* E *RE-SKILLING*.

TIP HA POI DECISO DI STANZIARE ANCHE PER L'ESERCIZIO 2023 RISORSE AL FINE DI FINANZIARE BORSE DI STUDIO PER GLI STUDENTI PIÙ MERITEVOLI CHE PARTECIPANO AI CORSI ORGANIZZATI DALLA TALENT GARDEN INNOVATION SCHOOL.

COME PRECEDENTEMENTE DETTAGLIATO NEL CORSO DEL 2022 E DEL 2023 I DIPENDENTI DI TIP HANNO RICEVUTO FORMAZIONE PER UNA MEDIA DI 20 ORE PER DIPENDENTE (260 ORE TOTALI CIRCA).

TUTTE LE PRINCIPALI PARTECIPATE DI TIP INVESTONO MASSICCIAMENTE IN FORMAZIONE.



INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI

TIP IN QUALITÀ DI INVESTITORE CHE INTERVIENE FORNENDO ALLE SOCIETÀ NUOVE RISORSE DA UTILIZZARE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DI LUNGO PERIODO FA DI QUESTO OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ IL CAPOSALDO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ. IN PARTICOLARE, IL SOTTO-OBIETTIVO CHE PREVEDE DI “PROMUOVERE POLITICHE ORIENTATE ALLO SVILUPPO, CHE SUPPORTINO LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO DIGNITOSI, L'IMPRENDITORIA, LA CREATIVITÀ E L'INNOVAZIONE, E CHE INCORAGGINO LA FORMALIZZAZIONE E LA CRESCITA DELLE PICCOLE-MEDIE IMPRESE, ANCHE ATTRAVERSO L'ACCESSO A SERVIZI FINANZIARI” SINTETIZZA L'IMPEGNO CHE

TIP HA SEMPRE PERSEGUITO NELL’AFFIANCARE LE SOCIETÀ IN CUI HA INVESTITO O CHE HA ASSISTITO.

TIP INOLTRE INTERVIENE TRAMITE APPORTI DI NUOVO CAPITALE O COMUNQUE NON FACENDO RICORSO ALLA LEVA FINANZIARIA, FATTORE DISTINTIVO DELL’OPERATIVITÀ DI TIP RISPETTO AI PRINCIPALI OPERATORI DI PRIVATE EQUITY TRADIZIONALI E CHE CERTAMENTE PERMETTE ALLE SOCIETÀ DI TRAGUARDARE IN MANIERA PIÙ STRUTTURATA UNA CRESCITA SOSTENIBILE.



COSTRUIRE UN’INFRASTRUTTURA RESILIENTE E PROMUOVERE L’INNOVAZIONE ED UNA INDUSTRIALIZZAZIONE EQUA, RESPONSABILE E SOSTENIBILE

TIP HA SEMPRE SOSTENUTO LE AZIENDE IN UN PERCORSO DI CRESCITA CHE AVESSE ALL’INTERNO DELLE PROPRIE LEVE STRATEGICHE TRAINANTI L’INNOVAZIONE TECNOLOGICA CHE NEGLI ULTIMI ANNI SI È SOPRATTUTTO DECLINATA IN UNA MAGGIORE DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITÀ. OLTRE A QUESTO, TIP, COME NOTO, NEL 2017 HA “LANCIATO” UN VEICOLO DI INVESTIMENTO AD HOC FOCALIZZATO SU STARTUP ED INNOVAZIONE (STARTIP S.R.L.), PARTECIPATO AL 100% DA TIP CHE HA INVESTITO - DIRETTAMENTE E TRAMITE CLUB DEAL DALLA STESSA ORGANIZZATI E PROMOSSI — CIRCA 130 MILIONI DI EURO.



GARANTIRE MODELLI DI CONSUMO E PRODUZIONE SOSTENIBILI

TIP È IMPEGNATA A DIFFONDERE UNA CULTURA VOLTA ALLA GESTIONE RESPONSABILE DEI MATERIALI, PREVEDENDO INIZIATIVE E PROGETTI SPECIFICI PER MINIMIZZARE IL CONSUMO DI CARTA E, OVE POSSIBILE, SELEZIONA TRA I FORNITORI DI SERVIZI E MATERIALI DI CONSUMO QUELLI CHE OFFRONO PRODOTTI A RIDOTTO IMPATTO AMBIENTALE. È STATO INOLTRE ADOTTATO UN SERVIZIO MENSA CHE HA PERMESSO IMPORTANTI RIDUZIONI DEGLI SPRECHI.



ADOTTARE MISURE URGENTI PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LE SUE CONSEGUENZE

TIP HA DANNO ANNI AVVIATO UN PERCORSO VOLTO ALLA RENDICONTAZIONE DELLE EMISSIONI DIRETTE DI GAS SERRA DI SCOPE 1, 2 E 3 ADOTTANDO DI CONSEGUENZA MISURE VOLTE

ALL'EFFICIENTAMENTO DELLE EMISSIONI STESSE. NEL 2023 È STATO OTTENUTA UNA DIMINUZIONE DELLE EMISSIONI, A PARITÀ DI ATTIVITÀ, DI OLTRE IL 20%. AD ULTERIORE TESTIMONIANZA DELL'IMPEGNO DI TIP VERSO L'AMBIENTE PER IL SECONDO ANNO CONSECUTIVO TIP HA ADERITO A PROGETTI VOLTI ALLA COMPENSAZIONE INTEGRALE DELLE PROPRIE EMISSIONI.

PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ

TIP — A CONFERMA DEL PROPRIO INTERESSE NEI CONFRONTI DEI TEMI ESG — HA DECISO DI INTRAPRENDERE UN PERCORSO DI CONTINUO MIGLIORAMENTO DEL PROPRIO IMPEGNO SIA NEL RUOLO DI GRUPPO E QUINDI NEI CONFRONTI DEI PROPRI AZIONISTI, DIPENDENTI E PIÙ IN GENERALE DEGLI STAKEHOLDER CHE IN QUALITÀ DI INVESTITORE.

NEL DOCUMENTO “UNA CULTURA DI SOSTENIBILITÀ” APPROVATO NEL MARZO 2021, È STATO DETTAGLIATO L’IMPEGNO VERSO UNA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ TRAMITE L’INDIVIDUAZIONE DELLE AREE IN CUI RAFFORZARE ULTERIORMENTE IL NOSTRO APPROCCIO, L’ADOZIONE DI UNA SERIE DI MISURE CON L’OBIETTIVO DI AGIRE COME UNA BEST PRACTICE E RAPPRESENTARE UN RIFERIMENTO DEL MERCATO ITALIANO IN TALE AMBITO.

LO STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ

GLI OBIETTIVI CHE TIP SI È IMPEGNATA A RAGGIUNGERE HANNO UN ORIZZONTE TEMPORALE DI MEDIO TERMINE E SI DECLINANO CON RIFERIMENTO A:

- **L’IMPEGNO DI TIP PER LA SOSTENIBILITÀ:** LE ATTIVITÀ ED INIZIATIVE CHE TIP SI IMPEGNA AD ATTUARE CON RIFERIMENTO ALLA PROPRIA STRUTTURA SOCIETARIA / DI GOVERNANCE;
- **POLICY DI INVESTIMENTO:** LE ATTIVITÀ CHE TIP SI IMPEGNA A FORMALIZZARE CON RIFERIMENTO ALLO SCREENING E VALUTAZIONE DELLE SOCIETÀ IN CUI INVESTIRE;
- **GOVERNANCE:** L’IMPEGNO CHE TIP IN QUALITÀ DI INVESTITORE DIRETTO NELLE SOCIETÀ SI IMPEGNA A PROMUOVERE ALL’INTERNO DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE PARTECIPATE. TALI OBIETTIVI SONO DIFFERENZIATI TRA SOCIETÀ QUOTATE E NON QUOTATE.

AL FINE DI VERIFICARE LO STATO DI AVANZAMENTO RISPETTO AL SET DI OBIETTIVI FISSATI È STATA PREDISPOSTA UN’ANALISI AGGIORNATA DELLA SITUAZIONE DEL GRUPPO.

OBIETTIVO

STATO DI AVANZAMENTO

L'IMPEGNO DI TIP PER LA SOSTENIBILITÀ

1 – ATTUARE UN PIANO DI CONDIVISIONE DI INFORMAZIONI SULLE INIZIATIVE ATTUATE DALLA SOCIETÀ

PREDISPORRE UNA NUOVA SEZIONE DEL SITO WEB TIP SUI TEMI DELLA "SOSTENIBILITÀ" COSÌ DA PERMETTERE UNA PIÙ AGEVOLE IDENTIFICAZIONE DEI DOCUMENTI REDATTI E CONDIVISI

È STATA CREATA UNA NUOVA SEZIONE "SOSTENIBILITÀ" IN CUI SI POSSONO TROVARE TUTTI I COMUNICATI STAMPA DEL GRUPPO IN RELAZIONE AL TEMA COSÌ COME LA RELAZIONE ANNUALE



MONITORARE E CONDIVIDERE GLI OBIETTIVI CHE LE SOCIETÀ IN PORTAFOGLIO TIP INTENDONO RAGGIUNGERE E RAGGIUNGONO NEI DIVERSI ESERCIZI

TIP HA PROPOSTO ALLE PROPRIE PARTECIPATE DI SOSTENERE UNA SURVEY PERIODICA AL FINE DI VERIFICARE L'ESECUZIONE DI PIANI ESG. NEL CORSO DEL 2022 È STATO ADOTTATO UN NUOVO QUESTIONARIO COME MEGLIO DETTAGLIATO AL PARAGRAFO "LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP" DEL PRESENTE DOCUMENTO



PREDISPORRE ANNUALMENTE UNA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ CHE DIA EVIDENZA DI TUTTE LE ATTIVITÀ SVOLTE DA TIP NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

TIP DA MARZO 2021 PUBBLICA ANNUALMENTE UNA RELAZIONE "UNA CULTURA DI SOSTENIBILITÀ" CHE VIENE REDATTA SU BASE VOLONTARIA ED AGGIORNATA ANNUALMENTE



INTEGRARE LE POLICY GIÀ PRESENTI E CODIFICARE IN NUOVE POLICY L'IMPEGNO DI TIP SUI DIVERSI TEMI ESG

È STATO AGGIORNATO IL CODICE ETICO CHE RAPPRESENTA IL DOCUMENTO MAGGIORMENTE RILEVANTE IN TERMINI DI POLICY DI GRUPPO. NEL CORSO DELL'ANNO VERRANNO INOLTRE AGGIORNATE LE PRINCIPALI POLICY SOCIETARIE CON RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE ESG



ED AGLI IMPEGNI ASSUNTI DALLA
SOCIETÀ

2 – LAVORARE CON IL COMITATO PER LA SOSTENIBILITÀ AFFINCHÉ MONITORI L'ANDAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEI TARGET DI MEDIO PERIODO

SUPPORTARE GLI ORGANI COLLEGIALI
NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE
E STRATEGIE DI ESG

PRESIDIARE IL DIALOGO CON GLI
STAKEHOLDER SUI TEMI SPECIFICI

DEFINIRE LE LINEE GUIDA IN MATERIA
SOCIALE E AMBIENTALE ELABORANDO,
CON LE STRUTTURE INTERESSATE,
PIANI PLURIENNALI DI AZIONE E
MONITORANDONE L'ATTUAZIONE

STIMOLARE E SUPPORTARE LE
ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E
COMUNICAZIONE SUI TEMI SOCIALI E
AMBIENTALI

MONITORARE LA CORRETTA
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE
AZIENDALI E SUGGERIRE, LADDOVE
NECESSARI, MIGLIORAMENTI ED
AGGIORNAMENTI

MONITORARE IL PERCORSO DI
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
PREFISSATI NEL PIANO DI
SOSTENIBILITÀ

METTERE IN ATTO ULTERIORI INIZIATIVE
VOLTE A SENSIBILIZZARE I DIPENDENTI
SULLE TEMATICHE ESG FORNENDO,
SE DEL CASO, MATERIALE
INFORMATIVO E DOCUMENTAZIONE
UTILE

L'AMMINISTRATORE DELEGATO
SEGUE IN PRIMA PERSONA TUTTE LE
ATTIVITÀ CHE RIGUARDANO
L'ATTUAZIONE ED IL MONITORAGGIO
DEL PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ

CIO' PERMETTE UN COSTANTE
AGGIORNAMENTO ANCHE DEGLI
ORGANI COLLEGIALI NELLA
DEFINIZIONE DELLE POLITICHE E
STRATEGIE ESG



3 – OTTENERE UNA CERTIFICAZIONE CHE ATTESTI L'IMPEGNO DELLA SOCIETÀ IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ

TIP HA RICEVUTO DA STANDARD ETHICS IL RATING DI INVESTMENT GRADE
(SI VEDA LA SEZIONE HIGHLIGHTS) E DA SUSTAYNALITICS L'ESG RISK RATING
"LOW RISK". SONO IN CORSO INTERLOCUZIONI CON I PRINCIPALI RATER



INTERNAZIONALI AL FINE DI TRASMETTERE NELLA MANIERA CORRETTA E MAGGIORMENTE COMPLETA LE ATTIVITÀ E GLI IMPEGNI PRESI DA TIP CON RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE ESG, NON PIENAMENTE RICOMPRESI ALL'INTERNO DELLE VALUTAZIONI ODIERNE

POLICY DI INVESTIMENTO

4 - INCORPORARE UN'ANALISI DELLE ATTIVITÀ IN TEMA DI ESG NEL PROCESSO DI INVESTIMENTO

TIP ANCHE NEL CORSO DEL 2023, NELLO SVOLGIMENTO DELLE ANALISI DI DUE DILIGENCE SUI PROSPETTATI INVESTIMENTI, HA FATTO VERIFICHE APPROFONDITE SULLE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ DELLE SOCIETÀ TARGET



5 - REDIGERE UN REPORT DI SOSTENIBILITÀ PER ALMENO IL 60% DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO TIP

ATTUALMENTE CIRCA IL 67% DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DAL GRUPPO TIP PREDISPONE UNA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ



6 - RICEVERE DAL 100% DELLE SOCIETÀ COSTANTI AGGIORNAMENTI IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DI PIANI ESG

TIP INTRATTIENE RAPPORTI CON LE SOCIETÀ PARTECIPATE PER SENSIBILIZZARE IL TOP MANAGEMENT E SUPPORTARLO NELLA DEFINIZIONE DI OBIETTIVI E CONSEGUENTI INIZIATIVE IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ



CON RIFERIMENTO ALLA SEZIONE “**GOVERNANCE**”, TIP SI È IMPEGNATA SUI SEGUENTI OBIETTIVI CON RIFERIMENTO ALLE PARTECIPAZIONI MAGGIORMENTE RILEVANTI:

- ALMENO UN TERZO DELLE SOCIETÀ NON QUOTATE PARTECIPATE DAL GRUPPO TIP DOVRÀ AVERE ALMENO UN TERZO DEI MEMBRI DEL CdA COMPOSTO DAL GENERE MENO RAPPRESENTATO;
- ALMENO IL 90% DELLE SOCIETÀ NON QUOTATE DEL GRUPPO TIP DOVRÀ AVERE ALMENO IL 20% DEI MEMBRI DEL CdA COMPOSTO DA INDIPENDENTI;
- IL 100% DELLE SOCIETÀ NON QUOTATE DOVRÀ ADOTTARE PIANI DI CONDIVISIONE DEI RISULTATI AZIENDALI PER I DIPENDENTI;
- IL 100% DELLE SOCIETÀ INDUSTRIALI DOVRÀ ADOTTARE DELLE MISURE FINALIZZATE AL CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI.

AL 31 DICEMBRE 2023, LE PARTECIPAZIONI MAGGIORMENTE RILEVANTI DI TIP SONO 20 DI CUI:

- 10 (50%) SONO SOCIETÀ QUOTATE E 10 (50%) SONO SOCIETÀ NON QUOTATE;
- 14 SOCIETÀ (70%) PREDISPONGONO GIÀ UNA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ CON CONTENUTI ADEGUATI;
- NELLA MAGGIOR PARTE DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE (75%) ALMENO UN QUINTO DEI MEMBRI È INDIPENDENTE;
- IN 11 CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE (56%) ALMENO UN TERZO DEI MEMBRI È COMPOSTO DAL GENERE MENO RAPPRESENTATO;
- IN 15 SOCIETÀ (83%) TIP ESPRIME UN MEMBRO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

LO STATO DI AVANZAMENTO CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI DI GOVERNANCE VIENE QUI RIASSUNTO:

	CDA CON ALMENO 1/3 DONNE	OBIETTIVO	% OGGI
QUOTATE	10	BEST PRACTICE	100%
NON QUOTATE	1	33%	11%
TOT GRUPPO TIP	11		58%

	CDA CON ALMENO 1/5 INDIPENDENTI	OBIETTIVO	% OGGI
QUOTATE	10	BEST PRACTICE	100%
NON QUOTATE	5	90%	56%
TOT GRUPPO TIP	15		79%

	PIANO DI CONDIVISIONE DEGLI UTILI	OBIETTIVO	% OGGI
QUOTATE	10	BEST PRACTICE	100%
NON QUOTATE	9	100%	100%
TOT GRUPPO TIP	19		100%

CON RIFERIMENTO ALL'ADOZIONE DI MISURE FINALIZZATE AL CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI SI RIMANDA ALLE PAGINE SUCCESSIVE IN CUI SI DÀ EVIDENZA PER CIASCUNA SOCIETÀ PARTECIPATA DELLE ATTIVITÀ SVOLTE CON RIFERIMENTO ANCHE A QUESTO TEMA.

LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP

AL FINE DI MONITORARE LE AZIONI INTRAPRESE NELL'AMBITO DELLA SOSTENIBILITÀ DALLE SOCIETÀ PARTECIPATE NON QUOTATE, NEL 2020 TIP HA SVILUPPATO UN PRIMO QUESTIONARIO VOLTO A:

- (i) ANALIZZARE NEL DETTAGLIO LE POLITICHE MESSE IN ATTO;
- (ii) VERIFICARE I RELATIVI STATI DI AVANZAMENTO;
- (iii) ANALIZZARE I RISULTATI RAGGIUNTI E SULLA BASE DI QUESTI PORSI COME INTERLOCUTORE ATTIVO PER LO SVILUPPO DI UNA SEMPRE MAGGIORE ATTENZIONE ALLE TEMATICHE RELATIVE ALLA SOSTENIBILITÀ.

QUEST'ANNO IL QUESTIONARIO È STATO APPROFONDITO ED AMPLIATO, IN LINEA CON I CONTENUTI DEL B-IMPACT ASSESSMENT, ED È ORA COMPOSTO DA 40 DOMANDE CHE COPRONO 5 MACRO-AREE ED AFFRONTA LA POLITICA E GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ IN TEMA SOSTENIBILITÀ, I COMPORTAMENTI NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE, LA STRUTTURA DELLA GOVERNANCE, LE PERSONE E L'AMBIENTE DI LAVORO ED IL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER.

LA DEFINIZIONE DI TALI MACRO-AREE È STATA SVILUPPATA IN MANIERA COERENTE CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (SDG) DELL'AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE. DI SEGUITO LE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE DALLE ANALISI SVOLTE.

APPROCCIO ESG

- **70%** DELLE SOCIETÀ ADOTTA POLICY ESG ED UNA STRATEGIA VOLTA AL MIGLIORAMENTO DEGLI INDICATORI ESG.
- **100%** DELLE SOCIETÀ HA IDENTIFICATO ALMENO 4 OBIETTIVI IN LINEA CON I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DELLE NAZIONI UNITE E MEDIAMENTE 8 OBIETTIVI PER OGNI SOCIETÀ. SI VEDA ALLE PAGINE SUCCESSIVE PER UNA RICOSTRUZIONE GRAFICA DELLE EVIDENZE EMERSE CON RIFERIMENTO AL TEMA SDGs PER OGNI SOCIETÀ PARTECIPATA.
- **50%** DELLE SOCIETÀ HA RICEVUTO DELLE CERTIFICAZIONI IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ.
- **80%** DELLE SOCIETÀ SVOLGE ATTIVITÀ DI PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA SOSTENIBILITÀ VERSO I PROPRI DIPENDENTI.

AMBIENTE

- **80%** DELLE SOCIETÀ HA AVVIATO INIZIATIVE ALLO SCOPO DI RAGGIUNGERE L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, IDRICO O IN TERMINI DI RICICLO DEGLI SCARTI.
- **70%** DELLE SOCIETÀ MONITORA ATTIVAMENTE IL RICICLO DEI RIFIUTI.
- **100%** DELLE SOCIETÀ UTILIZZANO ALMENO IL 15% DI ENERGIA DERIVANTE DA FONTI RINNOVABILI.

SOCIAL

- **230.000 ORE** DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI (30 ORE MEDIE PER DIPENDENTE) NEL 2023.
- **OLTRE IL 40%** DEL PERSONALE È FORMATO DA DONNE.
- **MENO DEL 20%** IN TERMINI DI TURNOVER MEDIO DEI DIPENDENTI.

GOVERNANCE

- **100%** DELLE SOCIETÀ SI SONO DOTATE DEL CODICE ETICO E MODELLO 231 E NELLA MAGGIOR PARTE DEI CASI ACCOLGONO I TEMI DI SOSTENIBILITÀ PROPOSTI DALLE NAZIONI UNITE E DALL'OCSE.
- **80%** DELLE SOCIETÀ ACCOGLIE TEMI DI SOSTENIBILITÀ PROPOSTI DALLE NAZIONI UNITE, DALL'OCSE E DALL'UNIONE EUROPEA NEI PROPRI STRUMENTI DI GOVERNANCE DEDICATI ALL'ETICA AZIENDALE.
- **60%** DELLE SOCIETÀ HA PREVISTO UN PROCESSO FORMALE PER LA CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE CON I PROPRI DIPENDENTI.

NELLE PAGINE SUCCESSIVE SI RIPORTANO LE PRINCIPALI MISURE, INIZIATIVE ED ATTIVITÀ EFFETTUATE DALLE PRINCIPALI SOCIETÀ DEL GRUPPO TIP IN TEMA DI RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE, INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI E GOVERNANCE.

LE SCHEDE RIPORTATE RIGUARDANO 22 SOCIETÀ.

RISPETTO AL CAMPIONE PRESO A RIFERIMENTO PER IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ (CHE INCLUDE 19 SOCIETÀ) SONO STATI ILLUSTRATI ANCHE GLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN ALKEMY, DIGITAL MAGICS ED EATALY CONSIDERATA L'ATTENZIONE CHE CIASCUNA DI QUESTE SOCIETÀ HA NEI CONFRONTI DEI TEMI ESG.



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- ADOZIONE DI UNA TRAVEL POLICY PER INCENTIVARE L'UTILIZZO DI MEZZI PUBBLICI IN CITTÀ RISPETTO ALL'UTILIZZO DELL'AUTOVETTURA PRIVATA O TAXI E, OVE POSSIBILE, L'ORGANIZZAZIONE DI VIAGGI IN TRENO RISPETTO CHE IN AEREO
- PROMOZIONE, MEDIANTE ALKEMY LAB, DELL'INNOVAZIONE E RICERCA E SVILUPPO PER L'AMBIENTE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DI SOFTWARE PER SMART CITIES, SMART METERING E DI ALGORITMI DI MACHINE LEARNING APPLICATI ALL'AMBIENT INTELLIGENCE

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- NEL 2022 È STATO LANCIATO IL PROGRAMMA "MY SHARE", UN PIANO CHE CONSENTE AI DIPENDENTI IN FORZA DA PIÙ DI 12 MESI DI DESTINARE UNA PARTE DEL PROPRIO COMPENSO IN ACQUISTO DI AZIONI ALKEMY
- ATTIVAZIONE DELLE NUOVE INIZIATIVE PER IL WELFARE DEI DIPENDENTI (PORTALI CONTENENTI SCONTI E CONVENZIONI), OLTRE AD UN PIANO DI ACQUISTO DI AZIONI AGEVOLATO RIVOLTO AI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ
- NEL 2022 SONO STATE EROGATE CIRCA 35.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI (+130% RISPETTO AL 2021)
- RAFFORZAMENTO DEL "TALENT MANAGEMENT PROGRAM" PER INDIVIDUARE I MIGLIORI TALENTI ALL'INTERNO DI ALKEMY E CONTRIBUIRE ALLA LORO FORMAZIONE, VALORIZZAZIONE E CRESCITA ALL'INTERNO DEL GRUPPO

GOVERNANCE

- IL 43% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 43% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- PROSEGUIMENTO DEL PROGETTO “GABBIANI VERDI”, UN PROTOCOLLO DI VALUTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ DELLE STRUTTURE RICETTIVE COMMERCIALIZZATE DAL GRUPPO ALPITOUR AL FINE DI RAGGIUNGERE LA LEADERSHIP NELLA SOSTENIBILITÀ NEL MONDO DEL TOUR OPERATING CHE PREVEDE LA VERIFICA DI NOVE REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ DELLE STRUTTURE E L'ASSEGNAZIONE DI UN PUNTEGGIO DA 1 A 5 “GABBIANI VERDI”. NELL'AMBITO DELL'INIZIATIVA SONO STATI EFFETTUATI 20 ASSESSMENT E NE SONO STATI PROGRAMMATI ULTERIORI 20 IN ALTRE STRUTTURE
- CERTIFICAZIONE DCA (DREAM&CHARME ASSURANCE) DI 15 STRUTTURE RICETTIVE VOI/VRETREATS SIA IN ITALIA SIA ALL'ESTERO (MADAGASCAR E ZANZIBAR).
- TUTTE LE STRUTTURE ALBERGHIERE (VOIHOTELS) HANNO RAGGIUNTO LA CERTIFICAZIONE GSTC (GLOBAL SUSTAINABLE TOURISM COUNCIL)

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- CONSEGUITO IL DECIMO POSTO NELLA CLASSIFICA ITALY'S BEST EMPLOYERS 2020 CHE IDENTIFICA LE AZIENDE MIGLIORI IN CUI LAVORARE ALL'INTERNO DI UN PARTERRE DI 400 IMPRESE IN 20 SETTORI
- EROGAZIONE PREMIO IN BUONI BENZINA (VOIHOTELS) E FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVO (NEOS)
- NEL 2023 SONO STATE EROGATE OLTRE 41.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI (+26% RISPETTO AL 2022)

GOVERNANCE

- IL 14% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 29% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- INCLUSIONE NEL SUSTAINABILITY YEARBOOK 2023 DI S&P SIA COME MEMBRO CHE COME UNICO "INDUSTRY MOVER" DEL SETTORE DI APPARTENENZA GRAZIE AL SIGNIFICATIVO MIGLIORAMENTO NEL CORPORATE SUSTAINABILITY ASSESSMENT DI S&P DELLA INDUSTRY "HEALTH CARE PROVIDERS & SERVICE"
- PRIMA PARTECIPAZIONE AL QUESTIONARIO CDP CLIMATE CHANGE ED OTTENIMENTO DELLO SCORE C IN LINEA CON LA MEDIA DEL SETTORE
- 52% DELL'ENERGIA UTILIZZATA (2022) PER GLI UFFICI ED I NEGOZI DIRETTI ERA CERTIFICATA COME PROVENIENTE DA FONTI DI ENERGIA RINNOVABILE

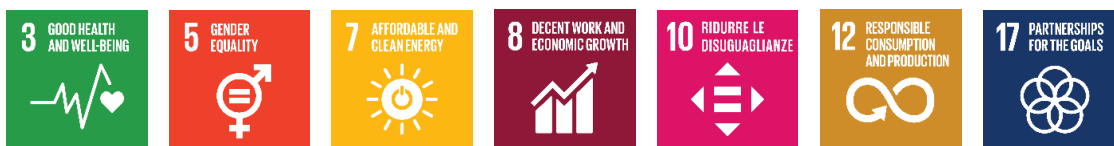
INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- CONFERIMENTO DI 10 BORSE DI STUDIO PER IL PERCORSO DI LAUREA TRIENNALE IN TECNICHE AUDIOPROTESICHE
- SUPPORTO A OLTRE 2.000 BAMBINI E ADULTI TRAMITE LA DONAZIONE DI OLTRE 4.000 SOLUZIONI ACUSTICHE IN US TRAMITE LA MIRACLE-EAR FOUNDATION
- ATTIVAZIONE DI PARTNERSHIP CON ALCUNE UNIVERSITÀ ITALIANE E PARTECIPAZIONE AI CAREER DAY PER LA SELEZIONE DEI MIGLIORI TALENTI
- LANCIO DELLA FONDAZIONE AMPLIFON "PER LA COMUNITÀ"
- NEL 2022 SONO STATE EROGATE CIRCA 409.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI
- DONAZIONI ANNUALI DAL 2002 PER L'ACQUISTO DI APPARECCHI ACUSTICI PER BAMBINI

GOVERNANCE

- IL 56% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 78% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI



AZIMUT | BENETTI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- IL GRUPPO TUTELA L'AMBIENTE TRAMITE UNO SVILUPPO INDUSTRIALE SOSTENIBILE, CHE PREVEDE LA GESTIONE DEI CICLI PRODUTTIVI CON CRITERI DI SALVAGUARDIA AVANZATI, SVOLGENDO TUTTE LE ATTIVITÀ NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA E OPERANDO IN MODO DA CONTENERE L'INQUINAMENTO
- PROGETTO "IL CIBO NON SI SPRECA" E "RACCOLTA SOLIDALE" VOLTO AL RECUPERO DEGLI SPRECHI ALIMENTARI ED ALLA SUA CANALIZZAZIONE AI PIÙ BISOGNOSI
- AVVIO DI STUDI DI FATTIBILITÀ PER INSTALLAZIONE DI IMPIANTI TERMICI SOLARI E POZZI GEOTERMICI PER L'EFFICIENTAMENTO NELL'UTILIZZO DELLE FONTI ENERGETICHE (NEL 2023 INSTALLAZIONE DI IMPIANTI FOTOVOLTAICI)

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- INIZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E MANAGERIALE, MONITORAGGIO DEI LIVELLI DI PERFORMANCE BASATI SU OBIETTIVI TRASPARENTI E DEFINITI E AZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA CRESCITA INDIVIDUALE CON UN SISTEMA DI "TALENT REVIEW", FLESSIBILITÀ DEL LAVORO E SUPPORTO DEL WORK-LIFE BALANCE
- PREVENZIONE SANITARIA MEDIANTE L'OFFERTA DI SCREENING PER LA PREVENZIONE DEL TUMORE AL SENO GRATUITI A TUTTE LE DIPENDENTI
- SVILUPPO DI "AZIMUT & BENETTI ACADEMY" PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI E PER IL DIALOGO CON GLI ENTI DI FORMAZIONE. NELL'AMBITO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO È PROMOSSO L'USO DEL CAR POOLING, DELLA BICI ED È GESTITO PER CONTO DEI DIPENDENTI L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI AL TRASPORTO PUBBLICO CON UN CONTRIBUTO DEL 30% DELL'IMPORTO TOTALMENTE A CARICO DELL'AZIENDA

GOVERNANCE

- IL 13% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 50% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI



BENDING SPOONS

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- L'EDIFICIO CHE OSPITERÀ I NUOVI UFFICI HA OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE DI SOSTENIBILITÀ WELL GOLD SULLA BASE DEL SISTEMA DI RATING WELL FOR CORE AND SHELL, DA PARTE DELL'INTERNATIONAL WELL BUILDING INSTITUTE
- LO STESSO EDIFICIO HA OTTENUTO ANCHE LA CERTIFICAZIONE DI SOSTENIBILITÀ SECONDO IL SISTEMA DI RATING LEADERSHIP IN ENERGY AND ENVIRONMENTAL DESIGN, DA PARTE DEL U.S. GREEN BUILDING COUNCIL
- COMPLETA NEUTRALIZZAZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂ ED OTTENIMENTO DEL CERTIFICATO DI RIMOZIONE DA PARTE DI SUPERCRITICAL
- AVVIO DEL PERCORSO DI ASSESSMENT DI SOSTENIBILITÀ CON IL SUPPORTO DI CONSULENTI ESTERNI FINALIZZATO ALL'IDENTIFICAZIONE DI UNA STRATEGIA DI CONTINUO MIGLIORAMENTO IN TERMINI DI PERFORMANCE ESG

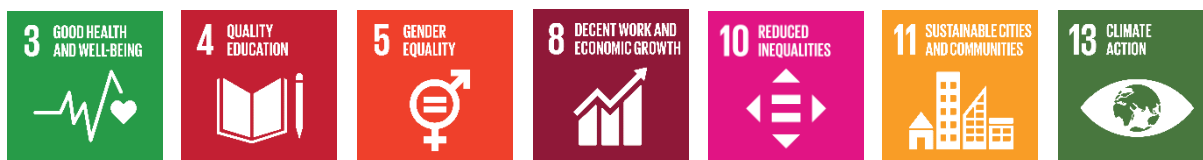
INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- IN DIVERSI MOMENTI DELL'ANNO E CON IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI, VENGONO ELARGITE DONAZIONI A ORGANIZZAZIONI IN DIVERSI AMBITI. ALCUNI ESEMPI DEL RECENTE PASSATO SONO PROTEZIONE CIVILE, MEDICI SENZA FRONTIERE, SHETECH, OPERA SAN FRANCESCO, CLIMATE EMERGENCY FUND
- BENDING SPOONS PROMUOVE L'INIZIATIVA DENOMINATA "BENDING SPOONS SCHOLARSHIP FOR WOMEN IN COMPUTER SCIENCE", CON L'ASSEGNAZIONE DI 10 BORSE DI STUDIO DESTINATE ALLE STUDENTESSE CHE INTENDANO IMMATRICOLARSI AL CORSO DI LAUREA IN INGEGNERIA INFORMATICA DEL POLITECNICO DI MILANO
- VENGONO TENUTI REGOLARMENTE WORKSHOP E SEMINARI SU TEMI DI SOSTENIBILITÀ, SALUTE E BENESSERE, CON LA COLLABORAZIONE DI ESPERTI ESTERNI

GOVERNANCE

- NOMINA FORMALE DI UN SUSTAINABILITY COMMITTEE CON IL COMPITO DI COORDINARE L'IMPEGNO DI SOSTENIBILITÀ DELL'AZIENDA

SDGs ADOTTATI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- PIANO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO: COSTANTE MONITORAGGIO DEI CONSUMI NEGLI STABILIMENTI DI PRODUZIONE. L'ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA PROVIENE AL 100% DA FONTI RINNOVABILI, CON ORIGINE TRACCIATA E GARANTITA DAL GSE TRAMITE TITOLI DI GARANZIA D'ORIGINE
- PROGETTO DI TRANSIZIONE ENERGETICA: I) INSTALLAZIONE DI IMPIANTI FOTOVOLTAICI NELLE SEDI E NEGLI STABILIMENTI II) CONVERSIONE DEL PARCO AUTO AZIENDALI IN AUTO ELETTRICHE E/O PLUG-IN HYBRID
- SONO IN CORSO INTERVENTI CONTINUATIVI FINALIZZATI A LIMITARE ULTERIORMENTE L'IMPATTO AMBIENTALE DEI PROPRI PROCESSI PRODUTTIVI (I) RIDUZIONE DELLO SMALTIMENTO DEI REFLUI DERIVANTI DALL'IMPIEGO DEI NORMALI OLI LUBRIFICANTI; (II) IMBALLI DI MATERIALI COMPLETAMENTE RICICLABILI; (III) ETICHETTATURE AMBIENTALI SUI PROPRI IMBALLAGGI; (IV) ELIMINAZIONE DEL CROMO ESAVALENTE IN ALCUNE LAVORAZIONI
- OTTENIMENTO DELL'AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE PER LA CONFORMITÀ ALLE NORMATIVE LOCALI IN TERMINI DI APPROVVIGIONAMENTO, DEPURAZIONE E SCARICO DELLE ACQUE ED EMISSIONI IN ATMOSFERA

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PROMOZIONE DI NUMEROSE INIZIATIVE A FAVORE DEI DIPENDENTI, QUALI:
 - ASSISTENZA FISCALE PER LA COMPILAZIONE DEL MOD. 730
 - CONTRIBUTO ALL'ACQUISTO DEI TESTI SCOLASTICI ED EROGAZIONE DI PREMI ALLO STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI FREQUENTANTI LE SCUOLE MEDIE, SUPERIORI ED UNIVERSITÀ
- BUONO BENZINA E WELFARE CARD PER TUTTI I DIPENDENTI

GOVERNANCE

- IL 14% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 14% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- DAL 2005 È CERTIFICATA EMAS (ECO-MANAGEMENT AND AUDIT SCHEME), STRUMENTO VOLONTARIO CREATO DALLA COMUNITÀ EUROPEA PER VALUTARE E MIGLIORARE LE PROPRIE PRESTAZIONI AMBIENTALI E FORNIRE INFORMAZIONI SULLA GESTIONE AMBIENTALE (UNICA AZIENDA DEL SETTORE A POSSEDERE TALE CERTIFICAZIONE)
- CERTIFICAZIONE DELL'INVENTARIO SECONDO GHG PROTOCOL DA PARTE DI DNV (2021) E CERTIFICAZIONI ISO 50001
- È STATO INTRAPRESO UN PERCORSO VOLTO AL CALCOLO ED ALLA SUCCESSIVA COMPENSAZIONE DELLE EMISSIONI DIRETTE ED INDIRETTE SECONDO IL GHG PROTOCOL
- RILEVANTI INVESTIMENTI VOLTI ALL'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO (PARCO FOTOVOLTAICO NEGLI STABILIMENTI DI BIELLA) ED ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE (CERTIFICAZIONE ISO 14001)

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- NEL 2023 EROGATE OLTRE 15.500 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI
- DIVERSE INIZIATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DEL WELFARE DEI DIPENDENTI, FRA CUI CONVENZIONI COMMERCIALI CON DIVERSI ENTI DEL TERRITORIO, PERMESSI RETRIBUITI AGGIUNTIVI (PATERNITÀ O ASSISTENZA A FAMILIARI), ASSISTENZA LEGALE E FISCALE, CONCILIAZIONE DI VITA-LAVORO CORSI DI LINGUE STRANIERE
- PORTAFOGLIO WELFARE CON PORTALE DEDICATO CHE PERMETTE DI UTILIZZARE IL CREDITO PER DIVERSI SERVIZI, QUALI (A TITOLO DI ESEMPIO): ACQUISTO DI BUONI E TICKET, RIMBORSI BOLLETTE LUCE E GAS, RIMBORSI SPESE MEDICHE, RIMBORSI SPESE PER EDUCAZIONE E ISTRUZIONE FAMILIARI, SERVIZI DI ASSISTENZA A FAMILIARI

GOVERNANCE

- IL 43% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 29% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE B CORP NEL 2022
- DEFINIZIONE DI UNA SERIE DI OBIETTIVI IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ, REDATTI IN CONFORMITÀ AI PRINCIPI SDGS: (1) FAVORIRE L'INNOVAZIONE INDUSTRIALE; (2) FAVORIRE LA PARITÀ DI GENERE; (3) LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA; (4) RISPETTO E SALVAGUARDIA DELLE RISORSE AMBIENTALI
- PUR AVENDO UN LIMITATO CONSUMO DI MATERIE PRIME, PER LE CARATTERISTICHE PECULIARI DELL'ATTIVITÀ, L'AZIENDA HA ADOTTATO DA ANNI UN ATTEGGIAMENTO RESPONSABILE ALL'UTILIZZO DELL'ENERGIA (APPROVVIGIONAMENTO DA FONTI RINNOVABILI), AL CONTENIMENTO DEI CONSUMI, DELLE EMISSIONI ED UN CONTROLLO DEI RIFIUTI ED AL LORO CORRETTO RICICLO

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- AI DIPENDENTI SONO OFFERTI BONUS E PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
- SONO SPONSORIZZATE E INCORAGGiate ATTIVITÀ LEGATE ALLA SALUTE ED AL BENESSERE DURANTE LA SETTIMANA LAVORATIVA E SONO PREVISTI MECCANISMI DI JOB ROTATION
- SONO PREVISTI PASTI GRATUITI E BUONI PASTO, ORARI DI LAVORO FLESSIBILI E SMARTWORK
- OBIETTIVO DEL GRUPPO È DI FORNIRE UN AMBIENTE DI LAVORO DIGNITOSO, OLTRE CHE OFFRIRE ALLE STARTUP OSPITATE UN AMBIENTE DI LAVORO SANO E MODERNO, CON INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE AVANZATE

GOVERNANCE

- IL 25% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- L'8% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI.



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- DOVEVIVO È ATTENTA AL BENESSERE DELLA COMUNITÀ IN CUI OPERA E SI IMPEGNA A CONTRIBUIRE AL SUO SVILUPPO ATTRAVERSO PROGETTI DI RIQUALIFICAZIONE E RIGENERAZIONE URBANA NEL RISPETTO DELL'AMBIENTE MEDIANTE GLI INTERVENTI CHE PUNTANO A RIDURRE L'IMPATTO ENERGETICO ATTRAVERSO LA SOSTITUZIONE DI INFISSI E IMPIANTI DI RISCALDAMENTO
- SUPPORTO DI PROGETTI SOSTENIBILI: INIZIATIVA "TREEDOM – LET'S GREEN THE PLANET" PER FAVORIRE LA BIODIVERSITÀ E CON IL PARTNER DOLOMITI ENERGIA RIFORNISCE LE PROPRIE UNITÀ IMMOBILIARE DEL 100% DERIVANTE DA FONTI RINNOVABILI

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- È STATO IMPLEMENTATO IL PIANO DI SPOSTAMENTO CASA LAVORO ATTRAVERSO L'ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI DEI DIPENDENTI AL FINE DI IMPLEMENTARE UN PIANO CHE POSSA AUMENTARE L'UTILIZZO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE
- È STATA PROMOSSA UNA CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE NEI CONFRONTI DEI CLIENTI AL FINE DI EVITARE GLI SPRECHI ENERGETICI NELLE ABITAZIONI
- DISPONIBILITÀ DEL PORTALE WELFARE IN CUI OGNI DIPENDENTE HA A DISPOSIZIONE UN WALLET PER L'ACQUISTO DI DIVERSI SERVIZI

GOVERNANCE

- IL 22% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- FIN DALLA SUA FONDAZIONE IL TEMA DELLA SOSTENIBILITÀ È UNO DEI MESSAGGI CHIAVE DI EATALY. LE PRINCIPALI INIZIATIVE PROMOSSE IN AMBITO DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, MOLTE DELLE QUALI IN PARTNERSHIP CON ENTI DEL SETTORE, SONO: (1) “SEMINIAMO LA BIODIVERSITÀ” PER IL RECUPERO DI ANTICHE VARIETÀ ORTICOLE; (2) “BEE THE FUTURE”, PROGETTO FINALIZZATO AL RIPOPOLAMENTO DELLE API; (3) “10.000 ORTI IN AFRICA”, PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE DI ORTI E FORMAZIONE AGRONOMA IN DIVERSE AREE DELL’AFRICA; (4) “VERSO RIFIUTI ZERO”, PROGRAMMA VOLTO ALLA RIDUZIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI INTERNAMENTE; (5) “PRATI STABILI”, PROGETTO FINALIZZATO AL RECUPERO, LA RICONVERSIONE E LA VALORIZZAZIONE DEI PRATI STABILI E DI TUTTE LE PRODUZIONI ALIMENTARI CONNESSE
- NEL 2022 È STATO SVILUPPATO UN PROGETTO DI “AGRICOLTURA SIMBIOTICA” PER LA PROMOZIONE DI PRODUZIONI AGRICOLE CERTIFICATE, REALIZZATE MEDIANTE L’IMPIEGO DI PRATICHE MIRATE ALLA SALVAGUARDIA DEL SUOLO
- NEL 2022 EATALY È STATO IL PRIMO RETAILER ITALIANO A SOTTOSCRIVERE L’EUROPEAN CHICKEN COMMITMENT IMPEGNANDOSI AD INDIVIDUARE ED ATTUARE UN PERCORSO VIRTUOSO DI SELEZIONE ED APPROVVIGIONAMENTO DI TUTTA LA PROPRIA SELEZIONE DI CARNI DI ORIGINE AVICOLA

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- “PROGETTO LIBELLULA” AVVIATO NEL 2019 PRESSO EATALY SMERALDO, SUL TEMA DELLA VIOLENZA SULLE DONNE E LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE
- POSSIBILITÀ DI CONVERSIONE DI UNA PARTE DEL PREMIO DI RISULTATO IN WELFARE SUL PORTALE DEDICATO “DOUBLE YOU”
- NEL 2022 EROGATE OLTRE 2.500 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI

GOVERNANCE

- IL 20% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE

SDGs ADOTTATI





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- INSTALLAZIONE DI IMPIANTI FOTOVOLTAICI CHE HANNO PERMESSO DI RIDURRE LE EMISSIONI DI CO₂
- OLTRE IL 90% DEI RIFIUTI PRODOTTI VIENE INVIATO AD OPERAZIONI DI RECUPERO
- NEL 2009 ELICA HA ADERITO ALL'ASSOCIAZIONE WORLD CLASS MANUFACTURING (WCMA), ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE NO-PROFIT CHE RIUNISCE AZIENDE DI DIVERSI SETTORI COINVOLTE NELL'INTRODUZIONE E SVILUPPO DI UN MEDESIMO METODO DI PRODUZIONE VOTATO AL MIGLIORAMENTO CONTINUO E SOSTENIBILE
- ADOZIONE DI UNA TRAVEL POLICY A FAVORE DI UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PROGRAMMA "WEARE" RIVOLTO AI FIGLI DEI DIPENDENTI CON ETÀ COMPRESA TRA I 12 E 16 ANNI, AL FINE DI OFFRIRE LORO L'OPPORTUNITÀ DI PARTECIPARE AD UNA VACANZA STUDIO
- OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE ISO 45001:20181 PRESSO LO STABILIMENTO DI CASTELFIDARDO E NEL SITO MESSICANO DI QUERETARO, PRIMO SITO DEL GRUPPO A RAGGIUNGERE TALE CERTIFICAZIONE NEL PERCORSO DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE
- FONDAZIONE ERMANNO CASOLI, FONDATA NEL 2007, PER IL MIGLIORAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO TRAMITE L'INSTALLAZIONE DI OPERE D'ARTE (LA COLLEZIONE "ELICA CORPORATE COLLECTION" È STATA INSERITA NEL 2015 NEL VOLUME GLOBAL CORPORATE COLLECTION, DEDICATO ALLE 100 PIÙ BELLE COLLEZIONI D'ARTE AZIENDALE NEL MONDO)
- EROGATE OLTRE 50.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI

GOVERNANCE

- IL 43% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 71% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- NEL 2022 HA STRETTO UNA PARTNERSHIP CON HEIQ PER PRODURRE UN FILATO DI CELLULOSA SOSTENIBILE, CIRCOLARE E RICICLABILE
- APPROVAZIONE DEGLI “HUGO BOSS SOCIAL STANDARDS” PER LO SVOLGIMENTO DI UN'ATTIVITÀ RESPONSABILE: NEL 2022 IL 97% DEI PRODOTTI PROVENIVA DA FORNITORI SELEZIONATI E CERTIFICATI, 96% DEL COTONE UTILIZZATO DA FONTI RINNOVABILI CON L'OBIETTIVO DI RAGGIUNGERE IL 100% ENTRO LA FINE DEL 2025

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- VINCITORE DEL PREMIO GERMAN STEVIE AWARDS SUL COINVOLGIMENTO DELL'AZIENDA NELLA PANDEMIA DI COVID-19. OLTRE ALLE MISURE ADOTTATE PER TUTELARE E GARANTIRE LA SICUREZZA DEI LAVORATORI, È STATO RICONOSCIUTO ANCHE L'IMPEGNO SOCIALE DELL'AZIENDA
- NEL 2022 SONO STATE EROGATE OLTRE 17.000 ORE DI FORMAZIONE LEGATE ALLA SOSTENIBILITÀ
- TRAMITE LA FONDAZIONE “HUGO BOSS EDUCATION” NEL 2022 SONO STATE ELARGITE 1.384 SCHOLARSHIP A FAVORE DI GIOVANI STUDENTI, DONATI OLTRE 3.000 CAPI AI RIFUGIATI UCRAINI

GOVERNANCE

- IL 42% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA DONNE
- IL 100% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI





INTERPUMP GROUP

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- NEL 2022 È STATO APPROVATO IL PIANO ESG 2023-2025 CHE INCLUDE SIA LA FORMALIZZAZIONE DI ATTIVITÀ GIÀ IN ESSERE SIA 20 NUOVE INIZIATIVE DI EFFICIENTAMENTO. PER LA SUA REALIZZAZIONE SONO PREVISTI INVESTIMENTI PER 10 MILIONI DI EURO
- AL 2022 IL 68% DEI RIFIUTI VIENE RICICLATO E RECUPERATO
- INSTALLAZIONE DI PANNELLI FOTOVOLTAICI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA (+2,4MWp RISPETTO AL 2021), IN PARTE AUTO-CONSUMATA DURANTE LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA ED IN PARTE IMMESSA NELLA RETE
- RIDUZIONE DELL'1% NEI VOLUMI DI ACQUA CONSUMATI RISPETTO AL 2021 GRAZIE ALL'INSTALLAZIONE DI NUOVI IMPIANTI PER IL TRATTAMENTO E RECUPERO ALL'INTERNO DEL CICLO PRODUTTIVO

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- EROGAZIONE DI OLTRE 84.500 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI (CORRISPONDENTI AD UNA MEDIA DI CIRCA 9,6 ORE PER DIPENDENTE)
- DIVERSE DONAZIONI IN AMBITO SANITARIO, SIA PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA DA COVID-19 (OLTRE 250 MILA EURO DONATI DURANTE IL LOCKDOWN DI MARZO), SIA PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI MACCHINARI
- DONAZIONE DI 45 MILA EURO A FAVORE DEL REPARTO DI CARDIOLOGIA DELL'OSPEDALE SANTA MARIA NUOVA DI REGGIO EMILIA

GOVERNANCE

- IL 40% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 60% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGS INCLUSI NEL PIANO ESG





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- IL GRUPPO IDB LAVORA ALLA CREAZIONE DI UN CONTESTO VIRTUOSO IN CUI LE SINGOLE SOCIETÀ POSSANO CREARE VALORE IN GRADO DI TRASCENDERE IL PURO OBIETTIVO ECONOMICO, CONSAPEVOLE DELL'IMPORTANZA E DEL VALORE STRATEGICO DI UN'ATTIVITÀ AZIENDALE RESPONSABILE VERSO L'AMBIENTE E L'INTERO ECOSISTEMA SOCIALE.
- OBIETTIVO DI RAGGIUNGERE LA NEUTRALITÀ CARBONICA ENTRO LA FINE DEL 2024.
- A PARTIRE DAL 2020 IL GRUPPO MONITORA LE EMISSIONI DI GHG CHE DERIVANO DALLE SUE ATTIVITÀ IN CONFORMITÀ AL GHG PROTOCOL CORPORATE ACCOUNTING AND REPORTING STANDARD

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PROGETTO IDB ACADEMY (LANCIATO PER LA PRIMA VOLTA NEL 2020) CON L'OBIETTIVO DI FORNIRE UN PUNTO DI CONTATTO TRA I MEMBRI DEL GRUPPO MEDIANTE APPUNTAMENTI RICORRENTI
- EROGAZIONE DI OLTRE 8 ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE
- SOSTEGNO A MOLTEPLICI ASSOCIAZIONI NEL TERRITORIO DA PARTE DELLE PARTECIPATE (AD ESEMPIO ALL'ASSOCIAZIONE CULTURALE MARAVEE, IL VOLO ONLUS, LA LEGA ITALIANA PER LOTTA CONTRO I TUMORI)

GOVERNANCE

- IDB PUBBLICA ANNUALMENTE UN REPORT DI SOSTENIBILITÀ REDATTO SECONDO I "GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS" — I PIÙ RECENTI E DIFFUSI STANDARD INTERNAZIONALI DI REPORTING NON FINANZIARIO

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

TUTTI I PROCESSI PRODUTTIVI SONO ISPIRATI ALLA FILOSOFIA DELL'ECONOMIA CIRCOLARE CHE SI FONDA SUL CONCETTO DI OTTIMIZZAZIONE DEL RECUPERO DEL RIFIUTO, ENERGY SAVING, IMPIANTO DI DEPURAZIONE DEGLI SCARICHI IDRICI CON CONSEGUENTE RIUTILIZZO E RECUPERO DELL'ACQUA TRATTATA, IMPIANTO DI TRIGENERAZIONE, PANNELLI FOTOVOLTAICI, IMPIANTO DI RECUPERO SOLVENTI, UTILIZZO DI FIBRE RICICLATE E SOSTENIBILI, UTILIZZO DI MATERIE PRIME BIO-BASED.

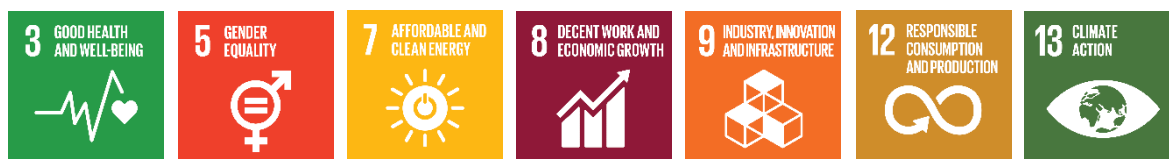
INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PROGRAMMA WORKPLACE HEALTH PROMOTION: "LUOGO DI LAVORO CHE PROMUOVE SALUTE" SI FONDA SUI PRINCIPI DELLA PROMOZIONE DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO (WHP)
- ORGANIZZAZIONE DI INCONTRI PERIODICI CON I DIPENDENTI PER SENSIBILIZZARE ED INCENTIVARE LE VARIE FUNZIONI AZIENDALI SULLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ (AD ESEMPIO BE-LIMONTA DAY)
- 2023: EROGATE OLTRE 8.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI
- PIATTAFORMA AZIENDALE IN CUI I DIPENDENTI POSSONO CONVERTIRE I PREMI DI RISULTATO IN SERVIZI WELFARE CON UN RICONOSCIMENTO DI PREMIO AGGIUNTIVO DEL 10%
- L'AZIENDA INVESTE COSTANTEMENTE IN TECNOLOGIE PRODUTTIVE A BASSO IMPATTO ENERGETICO, CONTRIBUENDO ALLA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂ IN ATMOSFERA
- ORGANIZZAZIONE DI SPECIFICI CORSI LEGATI ALLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ DECLINATE NELLA VARIE FUNZIONI (FINANCE, LEGAL, ACQUISTI, MARKETING, COMMERCIALI, R&D)

GOVERNANCE

- LA SOCIETÀ, SEBBENE NON NE SIA TENUTA, PUBBLICA LA RELAZIONE DI SOSTENIBILITÀ SUL SITO INTERNET RENDENDOLA QUINDI DISPONIBILE A TUTTI

SDGs ADOTTATI





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- 2022: INTERRUZIONE DELL'ACQUISTO DI PELLICCIA CON L'ULTIMA COLLEZIONE CON CAPI CON PELLICCIA DELL'AUTUNNO-INVERNO 2023.
- PER IL QUARTO ANNO CONSECUTIVO MONCLER SI CONFERMA NEGLI INDICI DOW JONES SUSTAINABILITY (DJSI) WORLD E EUROPE
- NELLO STESSO ANNO HA QUASI AZZERATO L'USO DELLA PLASTICA VERGINE MONOUSO ED INIZIATO A RICICLARE SCARTI DI PIUMA E NYLON PRODUTTIVO IN OTTICA DI ECONOMIA CIRCOLARE
- 90% DELL'ENERGIA ELETTRICA UTILIZZATA NELLE SEDI AZIENDALI A GESTIONE DIRETTA NEL MONDO (SEDI PRODUTTIVE, UFFICI, POLO LOGISTICO E NEGOZI) PROVENIENTE DA FONTI RINNOVABILI

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- 3.900 DEVICE E RELATIVE CONNESSIONI DONATE ALLE SCUOLE ELEMENTARI E MEDIE DI MILANO (ITALIA) E OFFERTE 100 ORE DI TRAINING A 80 DOCENTI (VALORE DI CIRCA 2 MILIONI DI EURO)
- SUPPORTATO IL PROGRAMMA DI ASSISTENZA SANITARIA DOMICILIARE SPERIMENTALE PER PAZIENTI COVID-19 NELLA CITTÀ DI MILANO (VALORE DI CIRCA 2 MILIONI DI EURO)
- 2022: EROGAZIONE DI OLTRE 170.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI

GOVERNANCE

- GLI INDICATORI ALLA BASE DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE ADOTTATI SONO PARAMETRATI A "ESG PERFORMANCE INDICATOR" NELLA MISURA DEL 15%
- IL 42% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 58% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- PRIMA AZIENDA ITALIANA CHE ADERISCE AL PROGRAMMA "BETTER COTTON INITIATIVE" PER PROMUOVERE UN'AGRICOLTURA DEL COTONE SOSTENIBILE
- AVVIO DEL PROGETTO DI UPCYCLING RE-UP, COLLEZIONE COMPOSTA DA CAPI INVENDUTI E RICONDIZIONATI
- (i) 100% DEL COTONE UTILIZZATO È PROVENIENTE DA FONTI SOSTENIBILI E CERTIFICATE; (ii) 84% DELL'ASSORTIMENTO È REALIZZATO CON MATERIALI DA FILIERA CERTIFICATA A RIDOTTO IMPATTO AMBIENTALE; (iii) OLTRE 6 MILIONI DI CAPI REALIZZATI CON MATERIALI SINTETICI RICICLATI (RISPETTO A 1,8 MILIONI NEL 2021)

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- MESSA A DISPOSIZIONE DEI DIPENDENTI UNA PIATTAFORMA DI CARPOOLING PER RIDURRE L'EMISSIONE DI GAS A EFFETTO SERRA ASSOCIATA ALLO SPOSTAMENTO CASA-LAVORO DEL PERSONALE
- DONAZIONE DI OLTRE 800 KIT DI ABBIGLIAMENTO PER DONNA E BAMBINO AL VALICO DI FERNETTI, TRA ITALIA E SLOVENIA PER I PROFUGHI DELL'UCRAINA CON L'INIZIATIVA "UN ABBRACCIO PER L'UCRAINA"
- QUASI INTERAMENTE AZZERATO IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE
- 2022: EROGAZIONE DI OLTRE 200.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI

GOVERNANCE

- IL 44% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 56% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- A PARTIRE DAL 2020 HA AVVIATO IL PROCESSO PER L'APPLICAZIONE INTEGRALE DEL FRAMEWORK RACCOMANDATO DALLA TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES COSTITUITA DAL FINANCIAL STABILITY BOARD (FSB)
- 2021: STANZIAMENTO DI 15 MILIONI DI EURO IN INVESTIMENTI AMBIENTALI PER LA RIDUZIONE DI GHG
- DEFINIZIONE DEL PIANO DI "SUSTAINABILITY SCORECARD" COMPOSTO DA 16 TARGET, IL CUI PROGRESSO È MONITORATO DAL "SUSTAINABILITY STEERING COMMITTEE" PRESIEDUTO DAL CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- 2022: IL 37% DELLA FORZA LAVORO DETIENE AZIONI DELLA SOCIETÀ (PROGRAMMA "YES PLAN" LANCIATO NEL 2013 PER CUI I DIPENDENTI DEL GRUPPO POSSONO ACQUISTARE AZIONI PRYSMIAN)
- ASSEGNAZIONE DI 80 BORSE DI STUDIO PER LE SCUOLE SUPERIORI E 20 BORSE DI STUDIO PER LE UNIVERSITÀ PER I FIGLI DEI PROPRI DIPENDENTI

GOVERNANCE

- GLI INDICATORI ALLA BASE DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE ADOTTATI SONO PARAMETRATI A "ESG PERFORMANCE INDICATOR" NELLA MISURA MASSIMA DEL 30%
- IL 42% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 75% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- 2022: OLTRE 400 PRODOTTI PROGETTATI SECONDO STANDARD ECOSOSTENIBILI
- UTILIZZO DI LEGNAME PROVENIENTE DA FORESTE GESTITE IN MANIERA SOSTENIBILE E CERTIFICATI FSC (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL) O PEFC (PROGRAMME FOR ENDORSEMENT OF FOREST CERTIFICATION), I DUE PRINCIPALI ENTI DI CERTIFICAZIONE NEL SETTORE (OBIETTIVO ENTRO IL 2025 DI UTILIZZARE IL 100% DEL LEGNAME DA FONTI CERTIFICATE)
- ADESIONE VOLONTARIA AD UN PROGRAMMA DI ECONOMIA CIRCOLARE VOLTO ALLA RACCOLTA ED AL RIUTILIZZO DI RIFIUTI (PER ESEMPIO GLI IMBALLAGGI UTILIZZATI NELLA LOGISTICA) E DEI MOBILI USATI
- ADESIONE AL "REGOLAMENTO CARB P2" FINALIZZATO A RIDURRE E CONTROLLARE LE EMISSIONI DI FORMALDEIDE DEI MATERIALI A BASE DI LEGNO (100% DEI PRODOTTI SONO CERTIFICATI CARB P2)
- SVILUPPO IN COLLABORAZIONE CON L'ISTITUTO TECNOLOGICO FCBA DEL PROGRAMMA ECO-8 PER VALUTARE IL GRADO DI ECO-SOSTENIBILITÀ DI UN PRODOTTO
- CONTROLLO ATTIVO E MIRATO AL CONSUMO ENERGETICO DEI PROPRI NEGOZI E MAGAZZINI, ATTUANDO DIVERSE INIZIATIVE PER RIDURRE I CONSUMI TRA CUI L'INTRODUZIONE DI UN SISTEMA DI ILLUMINAZIONE LED E LO SPEGNIMENTO DELL'ILLUMINAZIONE NEI NEGOZI NELLE ORE NOTTURNE
- IN MATERIA DI LOGISTICA, UTILIZZO ESCLUSIVO DI VETTORI ESTERNI CONFORMI AGLI STANDARD EURO 6 IN MODO DA RIDURRE LE EMISSIONI DI CO₂

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- 2022: OLTRE 12.000 ORE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI
- 2020: AVVIATO UN PIANO DI FREE SHARE ALLOCATION (AGA) CHE COPRE CIRCA CINQUEMILA AZIONI PER TUTTI I SUOI DIPENDENTI IN FRANCIA
- 2022: IL 51% DEI DIPENDENTI È COMPOSTO DA DONNE

GOVERNANCE

- IL 33% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA DONNE
- IL 50% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- AVVIO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALL'OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE B CORP
- INSTALLAZIONE DI SPAZI PER LA RICARICA DI AUTO ELETTRICHE PRESSO LE SEDI ED ADOZIONE DI UNA TRAVEL POLICY A FAVORE DI UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE
- IMPLEMENTAZIONE DI UN PROGRAMMA PER RIDURRE L'UTILIZZO DI PLASTICA TRAMITE L'INSTALLAZIONE DI EROGATORI D'ACQUA E LA DISTRIBUZIONE DI BORRACCE IN ALLUMINIO

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- "FONDAZIONE SESA" PER LA PROMOZIONE DI ATTIVITÀ DI SOLIDARIETÀ SOCIALE PRINCIPALMENTE NEI CAMPI DELL'EDUCAZIONE, RICERCA SCIENTIFICA, ISTRUZIONE, ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA
- SIGNIFICATIVE DONAZIONI NEI CONFRONTI DI ISTITUZIONI (SUPPORTI AD HUB VACCINALI ED OSPEDALI) ED ALTRE ASSOCIAZIONI ATTIVE NELLA RICERCA DI CURE PER MALATTIE RARE
- ATTIVAZIONE DI PARTNERSHIP E PARTECIPAZIONE AD EVENTI CON DIVERSE UNIVERSITÀ ITALIANE PER LA SELEZIONE DEI MIGLIORI TALENTI
- EXECUTIVE MASTER IN MANAGEMENT & INNOVATION DESIGN CON L'UNIVERSITÀ SANT'ANNA DI PISA PER LA FORMAZIONE DI COMPETENZE IN AMBITO DIGITALE
- EROGAZIONE DI OLTRE 60.900 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI

GOVERNANCE

- AD INIZIO 2021 È STATO MODIFICATO LO STATUTO DELLA SOCIETÀ CON L'OBIETTIVO DI ORIENTARE LA GOVERNANCE DEL GRUPPO VERSO UNO SVILUPPO SOSTENIBILE E VERSO LA CREAZIONE DI VALORE NEL MEDIO-LUNGO TERMINE
- IL 40% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 50% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- APERTURA DI DIVERSI CAMPUS IN EUROPA IN AREE C.D. IN “GENTRIFICATION”, CONTRIBUENDO ALLO SVILUPPO ECONOMICO E SOSTENIBILE DEI QUARTIERI
- 2019: INAUGURAZIONE DEL CAMPUS DI MILANO ISOLA, IL PRIMO SPAZIO INTERAMENTE DEDICATO AL FOODTECH ED ALLA SUSTAINABILITY; ORGANIZZAZIONE DI EVENTI PERIODICI LEGATI ALLA SOSTENIBILITÀ
- PROGRAMMA DI ELIMINAZIONE DELLE BOTTIGLIE DI PLASTICA ALL'INTERNO DEI CAMPUS GRAZIE ALLA COLLABORAZIONE CON WAMI

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- CREAZIONE DELLA “TAG ACADEMY” E PIATTAFORMA DI ADVOCACY PER SUPPORTARE LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI, ANCHE IN MERITO ALLE TEMATICHE DELLA SOSTENIBILITÀ
- PROGETTO APICULTURA URBANA: UNA PORZIONE DEGLI SPAZI NEI TERRAZZI È DEDICATA A PROGETTI DI RIPOPOLAMENTO DELLE API NELLA CITTÀ DI MILANO CHE VENGONO MONITORATE NELLE ARNIE IN MODALITÀ IOT
- POLICY “MUM & DAD” (PRE-PARTO): CONCESSIONE DI FLESSIBILITÀ ORARIA E SMART WORKING AL PROGREDIRE DELLA GRAVIDANZA.
- 1 000 EURO ANNUI PER OGNI DIPENDENTE SPENDIBILI TRAMITE LA PIATTAFORMA DI WELFARE CONTENENTE UN CATALOGO DI SERVIZI CONVENZIONATI

GOVERNANCE

- IL 61% DELLA FORZA LAVORO È COMPOSTO DAL GENERE FEMMINILE
- PRESENZA DI UN ADVISORY BOARD CON MANAGER DELLE AZIENDE PARTNER DEL CAMPUS DI TALENT GARDEN ISOLA (MILANO) DEDICATO ALLE PRINCIPALI TENDENZE LEGATE AL FOOD TECH ED ALLA SOSTENIBILITÀ
- IL 22% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 44% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI





RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- ADOZIONE DI UNA POLICY PER LA RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE NELLE ATTIVITÀ SVOLTE, DEI CONSUMI DI RISORSE, DELLE EMISSIONI DI CO₂ E DI RIFIUTI
- È STATA AVVIATA L'ATTIVITÀ PER LA DETERMINAZIONE DELLA CARBON FOOTPRINT DELLA SOCIETÀ FINALIZZATA ALLA PROGRESSIVA DIMINUZIONE DELLE EMISSIONI
- APPROVVIGIONAMENTO DI ENERGIA PRODOTTA ESCLUSIVAMENTE DA FONTI RINNOVABILI ED UTILIZZO DI AUTOMEZZI ELETTRICI
- RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DERIVANTE DALL'UTILIZZO E SMALTIMENTO DI APPARATI ELETTRONICI PROMUOVENDO IL COSTANTE RIUTILIZZO DEGLI APPARATI ELETTRONICI FUNZIONANTI (ROUTER, GATEWAY, ECC.), ATTRAVERSO UN PROCESSO DI RIMESSA A NUOVO ("REFURBISHING")

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- NEL 2022 LA SOCIETÀ HA OTTENUTO PER IL 4° ANNO IL RICONOSCIMENTO WELFARE CHAMPIONS, PREMIO ASSEGNATO DAL WELFARE INDEX PMI
- È STATO ATTIVATO IL PRIMO CORSO DI VIANOVA ACADEMY CON LO SCOPO DI CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DELLA COMUNITÀ FORMANDO I GIOVANI DEL TERRITORIO
- NEL 2023 EROGATE OLTRE 9.200 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI
- È STATA AVVIATA L'INIZIATIVA "BUILD YOUR FUTURE", UN CORSO GRATUITO RIVOLTO AI GIOVANI TRA 18 E 26 ANNI CHE INTENDE SOSTENERE I PARTECIPANTI NELLO SVILUPPO DEL LORO POTENZIALE E FORNISCE STRUMENTI UTILI PER RIFLETTERE SU ASPETTI CHIAVE DELLA CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE

GOVERNANCE

- LA SOCIETÀ, SEBBENE NON NE SIA TENUTA, PUBBLICA I PROPRI BILANCI SUL SITO INTERNET RENDENDOLI QUINDI DISPONIBILI A TUTTI
- IL 29% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

SDGs ADOTTATI





A CULTURE OF SUSTAINABILITY



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



WE SHOULD ALL FEEL NOTHING BUT SHAME ABOUT THE REPUTATION THAT FINANCE HAS EARNED ITSELF IN THE LAST FEW YEARS, BUT IF WE SUCCEED IN CHANNELLING HEALTHY CAPITAL FROM SUCCESSFUL BUSINESSES AND THE ASSETS OF FAMILIES THAT WISH TO INVEST THEM INTELLIGENTLY TO COMPANIES THAT WANT TO GROW, THEN WE ARE DOING ONE OF THE MOST USEFUL JOBS IN THE WORLD.



APPROVAL OF THE REPORT BY THE BOARD OF DIRECTORS: 14 MARCH 2024



TIP DOES NOT REPRESENT A “LARGE GROUP” AND IS THEREFORE NOT REQUIRED TO DRAW UP A NON-FINANCIAL DECLARATION, AS SPECIFIED IN DIRECTIVE 2014/95/EU, ENACTED IN ITALY BY LEGISLATIVE DECREE 254/2016. THIS DOCUMENT IS NOT THEREFORE INTENDED AS A NON-FINANCIAL STATEMENT.

“DEAR SHAREHOLDERS,

SOCIAL RESPONSIBILITY HAS ALWAYS BEEN GIVEN PARTICULAR EMPHASIS BY TIP AND PLAYS A VERY IMPORTANT ROLE IN BUILDING A BETTER WORKING WORLD AND AN INCREASINGLY RESPONSIBLE COMMUNITY, SINCE IT IS ABLE TO PROTECT THE ENVIRONMENT AND DEVELOP THE *SKILLS* OF ITS PEOPLE FROM AN ETHICAL PERSPECTIVE, SO THAT EVERY AREA OF ITS ACTIVITIES THRIVES BY PROMOTING EMPLOYMENT, INNOVATION AND GENERATING NEW COMMERCIAL OPPORTUNITIES ORIENTED TOWARDS DOING BUSINESS IN A HEALTHY, SOLID AND SUSTAINABLE WAY IN THE MEDIUM TERM AND, WHERE POSSIBLE, ALSO IN THE LONG TERM.

FOR MORE THAN TEN YEARS, THE FRONT PAGE OF THE DOCUMENTS PRODUCED BY TIP HAS INDICATED THE FOLLOWING:

“WE SHOULD ALL FEEL NOTHING BUT SHAME ABOUT THE REPUTATION THAT FINANCE HAS EARNED ITSELF IN THE LAST FEW YEARS, BUT IF WE SUCCEED IN CHANNELLING HEALTHY CAPITAL FROM SUCCESSFUL BUSINESSES AND THE ASSETS OF FAMILIES THAT WISH TO INVEST THEM INTELLIGENTLY TO COMPANIES THAT WANT TO GROW, THEN WE ARE DOING ONE OF THE MOST USEFUL JOBS IN THE WORLD”.

THIS IS THE MISSION OF THE TIP GROUP. THE MOST SIGNIFICANT IMPACT THAT WE CAN TRY TO HAVE ON OUR SURROUNDINGS, COMMUNITIES AND ENVIRONMENT IS, ABOVE ALL, TO PROMOTE HEALTHY AND BALANCED ECONOMIC GROWTH OF COMPANIES AND THEIR EMPLOYEES THROUGH OUR WORK.

INDEED, IN OUR OPINION, AND BEFORE WE GO INTO MORE DETAIL ON THE ENVIRONMENT AND GOVERNANCE, SUSTAINABILITY MEANS EQUIPPING EVERY COMPANY WITH HUMAN AND CAPITAL RESOURCES (HENCE, NOT ONLY FINANCIAL) IN ORDER TO ADDRESS ITS FUTURE IN THE SHORT, MEDIUM AND LONG TERM IN AN APPROPRIATE, STRUCTURED AND, AS FAR AS POSSIBLE, RISK-RESISTANT WAY. TIP’S CONTRIBUTION HAS ALWAYS BEEN BASED ON DOING EVERYTHING POSSIBLE TO PROVIDE ITSELF AND ITS SUBSIDIARIES WITH SUCH RESOURCES.

TIP IS THEREFORE PERFECTLY AWARE THAT, IN ITS ROLE AS INVESTOR AND SHAREHOLDER, ALSO PLAYING IMPORTANT ROLES IN THE MANAGEMENT OF SOME OF THE MAIN ITALIAN LISTED AND UNLISTED COMPANIES, IT HAS AN EXTREMELY IMPORTANT TASK IN SUPPORTING INITIATIVES THAT SUSTAIN SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABILITY.

THE ASSESSMENT OF ENVIRONMENTAL, SOCIAL, ETHICAL AND GOVERNANCE CRITERIA IS THEREFORE AN INTEGRAL PART OF THE INVESTMENT PROCESS AND THIS ATTENTION HAS MEANT THAT TIP HAS ALWAYS INVESTED IN COMPANIES THAT MAKE A POSITIVE CONTRIBUTION TO SOCIETY AND THE ENVIRONMENT, JUST AS IT HAS AVOIDED COMPANIES THAT ADOPT HARMFUL OR UNSUSTAINABLE BUSINESS MODELS AND HAS USED ITS INFLUENCE AS AN INVESTOR TO ENCOURAGE VIRTUOUS PRACTICES IN THE MANAGEMENT OF ENVIRONMENTAL, SOCIAL, ETHICAL AND GOVERNANCE ASPECTS, THROUGH A CONSTANT AND PROACTIVE CONTRIBUTION.

GIVEN THE CHARACTERISTIC ACTIVITY OF TIP AND THE HISTORICAL PRESENCE IN THE CONTEXT OF BOTH FAMILY-OWNED COMPANIES AND THOSE THAT EMERGE FROM PROCESSES WITH PRIVATE EQUITY INVESTORS, FOR SOME 30 YEARS, THE MAIN FRONT OF ACTIVITY IN THE FIELD OF SUSTAINABILITY HAS CONCERNED THE ASPECTS OF GOVERNANCE AND ETHICS, UNDERSTOOD AS A TOOL FOR APPROACHING THE REQUIREMENTS OF THE MARKET WITH A “MARKET FRIENDLY” LOGIC. THESE SKILLS HAVE GRADUALLY BEEN ACCOMPANIED OVER THE YEARS BY THE ENVIRONMENTAL AND SOCIAL SKILLS, IN THE BROADEST SENSE OF THE TERM.

THE PRESENCE OF EXECUTIVE REPRESENTATIVES OF TIPS ON THE BOARDS OF DIRECTORS OF SOME OF THE MAIN ITALIAN LISTED COMPANIES IS A PREREQUISITE FOR A CONTINUOUS EXCHANGE OF EXPERTISE, INCLUDING AT INTERNATIONAL LEVEL, TO SUCH AN EXTENT THAT IT ALREADY HAS COMPANIES IN ITS PORTFOLIO THAT ATTRIBUTE IMPORTANT VALUES TO ESG ISSUES IN THEIR MBO PLANS.

FIRST OF ALL, THIS DOCUMENT SEEKS TO DEMONSTRATE HOW AN APPROACH TO SUSTAINABLE GROWTH HAS ALWAYS BEEN INTRINSIC TO THE ACTIVITY AND COMMITMENT OF TIP TO THE DAILY CONDUCT OF THE BUSINESS, ATTESTING TO THE COMMITMENT AND ATTENTION THAT MUST BE GIVEN TO SUCH AN IMPORTANT ISSUE.

IN VIEW ALSO OF THE GROWING INTEREST OF SHAREHOLDERS AND INVESTORS, EMPLOYEES, CLIENTS, SUPPLIERS AND MORE GENERALLY, *STAKEHOLDERS*, IN SUSTAINABILITY ISSUES, THIS DOCUMENT IS ALSO A USEFUL TOOL FOR PROVIDING EVIDENCE AND HENCE MAXIMUM TRANSPARENCY FOR THE ACTIVITIES AND INITIATIVES THAT HAVE ENGAGED TIP AND ITS EMPLOYEES IN RECENT YEARS.

LASTLY, THIS REPORT REPRESENTS AN OPPORTUNITY TO SET SOME OBJECTIVES IN TERMS OF SUSTAINABILITY, INVESTMENT *POLICIES* AND GOVERNANCE THAT WE BELIEVE CAN HELP TIPS AND INVESTEE COMPANIES TO CONTINUE ON THEIR DEVELOPMENT PATH, REFLECTING THE HIGHEST VALUES AND IDEALS OF RESPECT AND CARE FOR PEOPLE (COMMUNITIES AND EMPLOYEES ABOVE ALL) AND AN

ENVIRONMENT FUNCTIONAL TO GROWTH, THAT IS SUSTAINABLE IN THE SHORT TERM AND, EVEN MORE SO, IN THE LONG TERM.”

GIOVANNI TAMBURI

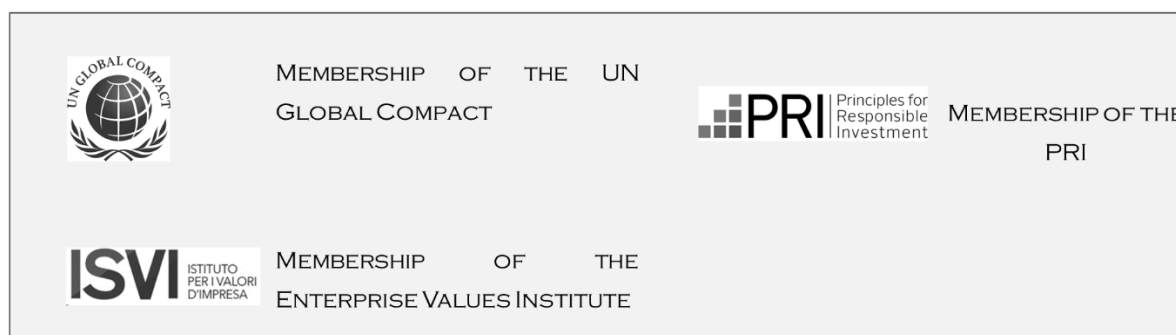
CONTENTS

	PAGE
HIGHLIGHTS	7
30 YEARS WITH “MADE IN ITALY” COMPANIES	19
INVESTMENT POLICY	26
TIPS FOR YOUNG PEOPLE, INNOVATION AND TRAINING	31
THE GOVERNANCE MODEL	45
RESPECT FOR THE ENVIRONMENT	60
THE COMPOSITION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	65
SUSTAINABILITY PLAN	69
SUSTAINABILITY FOR TIP GROUP INVESTEEES	74

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



NATIONAL AND INTERNATIONAL NETWORKS



KEY ESG RATINGS



ESG AWARDS



ENVIRONMENTAL

-23%

GHG EMISSIONS



100%

OF EMISSIONS OFFSET

76

KG OF PLASTIC SAVED

61

KG LESS FOOD WASTE



36

THOUSAND LITRES OF WATER
SAVED

SOCIAL

10

SCHOLARSHIPS

190

MENTORSHIP HOURS

60

OUTWARD TRAINING HOURS

260

TEAM TRAINING HOURS

130

MILLION BETWEEN DIRECT INVESTMENTS AND
CLUB DEALS INVESTED IN STARTUPS

GOVERNANCE

40%

FEMALE PRESENCE ON THE BOARD OF DIRECTORS

60%

INDEPENDENT DIRECTORS ON THE BOARD OF DIRECTORS

70%

NON-EXECUTIVE DIRECTORS ON THE BOARD OF DIRECTORS

12%

OF SHARE CAPITAL HELD BY TOP MANAGEMENT AND THE TEAM

33%

FEMALE PRESENCE ON THE TEAM

EQUITY-BASED INCENTIVE TOOLS ALSO LINKED TO ESG OBJECTIVES.

LISTED COMPANIES

. T . I . P .

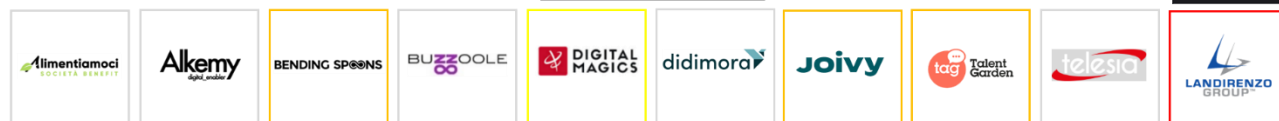


UNLISTED COMPANIES



STARTIP

.I.TA.CA.



11

LEADER AT GLOBAL LEVEL

4

LEADER AT EUROPEAN LEVEL

10

LEADER AT NATIONAL LEVEL

TIP GROUP

5

BILLION EUROS
INVESTED, INCLUDING
CLUB DEALS

33

COMPANY

(11 GLOBAL LEADERS)

>40

BILLION EUROS
OF REVENUES

> 130,000

EMPLOYEES

> 1 MILLION

HOURS OF EMPLOYEE
TRAINING

100%

OF COMPANIES HAVE
IDENTIFIED TARGETS IN LINE
WITH SDGs

~80%

OF INVESTEE COMPANIES
WITH INDEPENDENT
DIRECTORS
REPRESENTING ONE FIFTH
OF THE TOTAL

~60%

OF THE COMPANIES HAVE
FEMALE DIRECTORS
REPRESENTING AT LEAST
ONE THIRD OF THE TOTAL

100%

OF COMPANIES USE AT
LEAST 15% OF ENERGY
FROM RENEWABLE SOURCES

THE TIP GROUP COMPANIES

MOST OF TIP'S INVESTEE COMPANIES BEGAN A PROCESS AIMED AT INTEGRATING SUSTAINABILITY PRINCIPLES INTO THEIR STRATEGIC CORPORATE OBJECTIVES SEVERAL YEARS AGO.

THE EFFORTS MADE HAVE ENABLED MANY COMPANIES TO ACHIEVE CERTIFICATION OR TO BE INCLUDED IN THE MOST RELEVANT AND REPRESENTATIVE MARKET INDICES FOCUSED ON SUSTAINABILITY.

THE FOLLOWING PAGES SUMMARISE, AND THE SECTION "SUSTAINABILITY FOR TIP GROUP INVESTEES" PROVIDES GREATER DETAIL ON THE MAIN INITIATIVES IMPLEMENTED BY THE INVESTEE COMPANIES OF TIP WITH REGARD TO ENVIRONMENTAL, COMMUNITY AND GOVERNANCE ISSUES.



- BENEFIT COMPANY THAT DEVELOPS AND MARKETS PRODUCTS AND SERVICES WITH HIGH TECHNOLOGICAL VALUE FOR THE ENVIRONMENT, WITH A PARTICULAR FOCUS ON THE FOOD SECTOR.



- ALL VOI HOTELS PROPERTIES HAVE GSTC ("GLOBAL SUSTAINABLE TOURISM COUNCIL") CERTIFICATION, SUPPORTED BY THE UN AND UNWTO;"
- "GABBIANI VERDI" [GREEN SEAGULLS] PROTOCOL: ASSESSMENT OF THE SUSTAINABILITY OF ACCOMMODATION FACILITIES MARKED BY THE ALPITOUR GROUP.

amplifon

MIB ESG

MSCI
ESG RATINGS

AA

top
EMPLOYER
EUROPE
2022



Sustainability Yearbook
Member 2022

S&P Global

- INCLUDED IN THE MIB ESG INDEX.
- 2022: TOP EMPLOYER 2022 CERTIFICATION FOR ALL EUROPE, USA AND NEW ZEALAND.
- INCLUSION IN THE GLOBAL SUSTAINABILITY YEARBOOK 2023.
- AA RATING IN THE MSCI-ESG INDEX (SINCE 2016 TO DATE).
- 2021: PARTICIPATION IN THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT.



FARMACIE
**APOTECA
NATURA**
Per una salute consapevole

Certified
(B)
Corporation

- B-CORP SINCE 2019.

BENDING SPOONS

Great
Place
To
Work®

- 2023: NO. 1 RANKING "GREAT PLACE TO WORK IN ITALY FOR MILLENNIALS".

CHIORINO®
1906



Performance,
Credibility,
Transparency

- SINCE 2015, EMAS CERTIFIED (ECO-MANAGEMENT AND AUDIT SCHEME), IN ITS BUSINESS SECTOR, CHIORINO IS THE ONLY COMPANY TO HOLD THIS CERTIFICATION.



**DIGITAL
MAGICS**

Certified
(B)
Corporation

- 51% OF PORTFOLIO COMPANIES PROMOTE ESG EQUITIES.
- B-CORP SINCE 2023.




Slow Food®

- SINCE ITS FOUNDING, EATALY HAS A PARTNERSHIP WITH SLOW FOOD.
-



- **TOP EMPLOYERS** SINCE 2019.

- SINCE 2009, IT HAS BEEN A MEMBER OF THE WORLD CLASS MANUFACTURING (**WCM**) ASSOCIATION.

HUGO BOSS



- INCLUDED IN **DJSI WORLD**, IN THE TEXTILES, APPAREL & LUXURY GOODS SECTOR (FOR THE FIFTH CONSECUTIVE TIME) AND IN **DJSI EUROPE** FOR THE SECOND TIME.

- CONFIRMED AS A MEMBER OF THE **FTSE4GOOD INDEX**.

LIMONTA | 1893



Ø ZDHC



- SINCE 2017: HAS OBTAINED **GLOBAL RECYCLED STANDARD** CERTIFICATION.

- **BETTER COTTON INITIATIVE**: A PLATFORM FOR COTTON SUSTAINABILITY.

- SINCE 2019, LIMONTA HAS BEEN CERTIFIED **OEKO TEX CONFIDENCE IN TEXTILE**

- MEMBERSHIP OF **ZERO DISCHARGE HAZARDOUS CHEMICALS**.

- USE OF TIMBER FROM SUSTAINABLY MANAGED FORESTS AND CERTIFICATES FOR FSC VEGAN PRODUCTS (ICEA — LAV) AND RECYCLABLE PRODUCTS, PURSUANT TO THE CSI RECYCLABLE PLASTIC STANDARD.



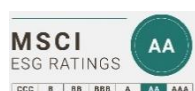
- THE #WECARE OVS PROGRAMME IS BASED ON THE SUSTAINABILITY PRINCIPLES DEFINED BY **THE NATURAL STEP** (A NON-GOVERNMENTAL ASSOCIATION FOUNDED IN SWEDEN IN 1989).
- SINCE 2016, OVS HAS APPLIED THE **B IMPACT ASSESSMENT** TO DETERMINE THE IMPACT OF ITS INITIATIVES ON THE ORGANISATION.
- OVS IS THE FIRST ITALIAN COMPANY TO PARTICIPATE IN **ECAP (EUROPEAN CLOTHING ACTION PLAN)**, A EUROPEAN PROJECT AIMED AT DEVELOPING A SUSTAINABLE MODEL FOR THE FASHION INDUSTRY.
- OVS COMPLIES WITH **STANDARD 100 BY OEKO-TEX**, FOR INDEPENDENT CERTIFICATION OF THE MATERIALS USED.



- **2019:** INCLUDED FOR THE FIRST TIME IN THE "**DOW JONES SUSTAINABILITY INDEXES (DJSI) WORLD AND EUROPE**" INDEX AND RECIPIENT OF THE **BEST COMPANY PRIZE** IN THE "**TEXTILES, APPAREL & LUXURY GOODS**" SECTOR.
- **2022: A- RATING IN THE CDP CLIMATE CHANGE QUESTIONNAIRE.**
- **2022:** RANKED 2ND IN THE SPECIALISED RETAIL SECTOR, REVIEWED BY MOODY'S ESG SOLUTION.
- **2022:** AA RATING IN MSCI ESG RESEARCH
- **2023:** OBTAINED THE SUSTAINALYTICS 2022 INDUSTRY TOP-RATED BADGE

AND THE “REGIONAL TOP-RATED BADGE”.

Prysmian
Group



50 SUSTAINABILITY & CLIMATE LEADERS
A RACE WE CAN WIN 



- **2021:** INCLUDED FOR THE 3RD YEAR AND IN FIRST PLACE IN THE “**DOW JONES SUSTAINABILITY INDEXES (DJSI) WORLD AND EUROPE**” INDEX IN THE SECTOR OF **ELECTRICAL COMPONENTS & EQUIPMENT**.
- **2021:** “**PLATINUM LEVEL**” RECOGNITION IN THE **ECOVADIS INDEX**;
- 2021: INCLUDED IN THE MIB ESG INDEX FOR THE FIRST TIME;
- **AA RATING IN THE MSCI-ESG INDEX** (SINCE 2019 TO DATE);
- **2021:** INCLUDED IN OTHER SUSTAINABILITY-RELATED STOCK INDICES, SUCH AS THE **FTSE4GOOD GLOBAL INDEX**, THE **STOXX ITALY 45 ESG-X** AND THE **STOXX EUROPE 600 ESG-X**, AS WELL AS MEMBERSHIP OF THE “**CARBON CLEAN 200**” REPORT PUBLISHED BY “**AS YOU SOW**” (US NON-PROFIT ORGANISATION).

rocheboboïs
PARIS



- ROCHE BOBOIS HAS DEVELOPED ITS OWN QUALITY ASSESSMENT TOOL (ECO 8) IN COLLABORATION WITH FCBA (FOREST CELLULOSE WOOD-BUILDING FURNISHINGS).

SeSa s.p.a



- **2021:** ADHESION TO THE UN GLOBAL COMPACT
- SA 8000 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY CERTIFICATION.



- 2021: AWARDED AT THE FIFTH EDITION OF THE WELFARE INDEX PMI, RECOGNITION BY GENERALI, WHICH REWARDS SMES THAT STAND OUT FOR THEIR WELFARE QUALITY.
 - 2021: INCLUDED IN THE "BEST PLACE TO WORK" RANKING.
-



COMPANY	SDG	NO POVERTY	ZERO HUNGER	GOOD HEALTH AND WELL-BEING	QUALITY EDUCATION	GENDER EQUALITY	CLEAN WATER AND SANITATION	AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTR.	REDUCED INEQUALITIES	SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	CLIMATE ACTION	LIFE BELOW WATER	LIFE ON LAND	PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
---------	-----	------------	-------------	----------------------------	-------------------	-----------------	----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	------------------------------------	----------------------	------------------------------------	--	----------------	------------------	--------------	--	----------------------------

LISTED COMPANIES

ALPITOUR	14	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
AZIMUT BENETTI	8		✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓				
BENDING SPOONS	7			✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓				
BETA	8				✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓				
CHIORINO	10			✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	
DOVE VIVO	6					✓		✓	✓	✓		✓	✓					
EATALY	10		✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
LIMONTA	8			✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓				
TALENT GARDEN	4				✓	✓			✓			✓						
VIANOVA	9			✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓			✓	

PRIVATE COMPANIES

AMPLIFON	7			✓		✓		✓	✓		✓		✓					✓
ELICA	4								✓			✓	✓	✓				
HUGO BOSS	10				✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓
INTERPUMP (*)	13			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
SESA	7					✓			✓	✓	✓			✓			✓	✓
MONCLER	11			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		
OVS	5					✓	✓		✓			✓	✓					
PRYSMIAN	9					✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓

(*) INCLUDED IN THE STRATEGIC PLAN

30 YEARS WITH “MADE IN ITALY” COMPANIES

TIP WAS INCORPORATED ON 2 FEBRUARY 1993 AS A LIMITED LIABILITY COMPANY UNDER THE NAME “G. TAMBURI S.R.L.” AND, SUBSEQUENTLY CHANGED ITS NAME, ON 16 MAY 2003, TO “TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.”.

SINCE 1994, GIOVANNI TAMBURI HAS ALSO BEEN THE MAJORITY SHAREHOLDER OF TAMBURI & ASSOCIATI – FINANZA E PRIVATIZZAZIONI S.P.A., A COMPANY THAT CARRIES OUT ADVISORY ACTIVITIES FOR EXTRAORDINARY FINANCE TRANSACTIONS AIMED AT THE AVERAGE ITALIAN COMPANY. DURING 1995, ALESSANDRA GRITTI ALSO BECAME A SHAREHOLDER AND THE COMPANY WAS SUBSEQUENTLY INCORPORATED INTO TIP.

THE FOUNDERS



GIOVANNI TAMBURI

BORN IN ROME, GRADUATED WITH HONOURS FROM THE UNIVERSITY LA SAPIENZA OF ROME, HAVING BEEN INVOLVED IN CORPORATE FINANCE SINCE 1975. FIRST IN S.O.M.E.A. S.P.A., THEN IN THE BASTOGI GROUP AND, SINCE 1980, WITH ROLES OF INCREASING IMPORTANCE IN THE EUROMOBILIARE GROUP, RISING TO THE HIGHEST LEVELS THE INVESTMENT/MERCHANT BANKING BUSINESS.

IN 1992, HE WAS A MEMBER OF THE GOVERNMENT COMMISSION FOR LAW 35/92, ESTABLISHED BY THE MINISTRY OF BUDGET AND ECONOMIC PLANNING (CAPPUGI COMMISSION FOR PRIVATIZATIONS) AND, IN 1992/93, WAS A MEMBER OF THE ADVISORY BOARD FOR PRIVATIZATIONS OF THE MUNICIPALITY OF MILAN.

IN 1991, HE STARTED HIS OWN BUSINESS, WHICH WAS SUBSEQUENTLY INCORPORATED INTO THE CURRENT TIP S.P.A..

BETWEEN 1992 AND 2004, HE WAS A CONTRACT PROFESSOR OF CORPORATE FINANCE AT THE UNIVERSITÀ LIUC – LIBERO ISTITUTO UNIVERSITARIO CARLO CATTANEO DI CASTELLANZA (VA), BOTH FOR THE UNIVERSITY COURSE AND FOR THE MASTER’S DEGREE, AS WELL AS A PROFESSOR OF EXTRAORDINARY FINANCE IN THE MASTER’S PROGRAMME OF LUISS GUIDO CARLI IN ROME.

HE SITS ON THE BOARD OF DIRECTORS OF THE FOLLOWING MAIN COMPANIES (OUTSIDE THE TIP GROUP’S HOLDING VEHICLES): ALPITOUR S.P.A., AZIMUT BENETTI S.P.A., AMPLIFON S.P.A., BETA UTENSILI S.P.A., FONDAZIONE ALTAGAMMA, INTERPUMP GROUP S.P.A., ITALIAN DESIGN BRANDS S.P.A., NEOS S.P.A., OVS S.P.A., AND THE SUPERVISORY BOARD OF ROCHE BOBOIS GROUPE SA.

HE IS THE AUTHOR OR CO-AUTHOR OF SEVERAL PUBLICATIONS ON CORPORATE FINANCE, INCLUDING: "PREZZI & VALORI – L'ENTERPRISE VALUE NELL'ERA DIGITALE" [PRICES & VALUES – ENTERPRISE VALUE IN THE DIGITAL AGE], "ASSET ITALIA", "COMPRARE UN'AZIENDA, COME E PERCHÉ" [BUYING A COMPANY, HOW AND WHY], "PRIVATIZZARE, SCELTE, IMPLICAZIONI E MIRAGGI" [PRIVATISING, CHOICES, IMPLICATIONS AND MIRAGGI], "METODI E TECNICHE DI PRIVATIZZAZIONE" [PRIVATIZATION METHODS AND TECHNIQUES], "PRIVATIZZAZIONE E DISOCCUPAZIONE, I POLI DI SVILUPPO LOCALE" [PRIVATIZATION AND UNEMPLOYMENT, THE LOCAL DEVELOPMENT POLES], "PRIVATIZZARE CON IL PROJECT FINANCING" [PRIVATISING WITH PROJECT FINANCING], "AZIONARIATO DEI DIPENDENTI E STOCK OPTION" [EMPLOYEE OWNERSHIP AND STOCK OPTIONS], "FINANZA D'IMPRESA" [CORPORATE FINANCE] AND "CORPORATE GOVERNANCE". HE IS A COLUMNIST FOR MANY MEDIA OUTLETS.



ALESSANDRA GRITTI

GRADUATED WITH HONOURS FROM BOCCONI UNIVERSITY IN MILAN, INVOLVED IN CORPORATE FINANCE SINCE 1984. FIRST IN THE SOPAF GROUP AND IN MEDIOCREDITO LOMBARDO AND THEN FROM 1986 ONWARDS, IN EUROMOBILIARE MONTAGU S.P.A., UNTIL SHE BECAME ITS M&A DIRECTOR IN 1991.

SINCE 1994, VICE PRESIDENT AND MANAGING DIRECTOR OF TIP, A GROUP SHE HELPED TO FOUND.

SHE SITS ON THE BOARD OF DIRECTORS OF THE FOLLOWING COMPANIES (OUTSIDE THE TIP GROUP'S PARTICIPATING VEHICLES): ALPITOUR S.P.A., BETA UTENSILI S.P.A., CHIORINO S.P.A., EATALY S.P.A., LIMONTA S.P.A., MONCLER S.P.A., OVS S.P.A. AND OTHER MINOR COMPANIES.

SHE IS A MEMBER OF THE ALTAGAMMA SUSTAINABILITY ADVISORY BOARD.

SHE WORKS WITH FINANCIAL INSTITUTIONS AND CONTRIBUTES TO MAGAZINES SPECIALISING IN FINANCE.

SHE HAS WRITTEN NUMEROUS ARTICLES AND PUBLICATIONS ON THE SUBJECT.

CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)



CLAUDIO BERRETTI

BORN IN FLORENCE AND GRADUATED WITH HONOURS FROM LIUC UNIVERSITY – LIBERO ISTITUTO UNIVERSITÀ CARLO CATTANEO DI CASTELLANZA (VARESE). JOINED THE TIP GROUP IN 1995.

HE HAS BEEN CEO SINCE 2007.

PREVIOUS EXPERIENCE WITH MAGNETI MARELLI UK AND FIAT UK. HE SITS ON THE BOARD OF DIRECTORS OF THE FOLLOWING COMPANIES (OUTSIDE THE TIP GROUP'S HOLDING VEHICLES): ALIMENTIAMOCI S.R.L., ALPITOUR S.P.A., VOIHOTELS S.P.A., BENDING SPOONS S.P.A., APOTECA NATURA S.P.A., CHIORINO S.P.A., DIGITAL MAGICS S.P.A., DIDIMORA S.R.L., DOVEVIVO S.P.A., INVESTINDESIGN S.P.A., MONRIF S.P.A., MULAN GROUP S.R.L., NEOS S.P.A., SEsa S.P.A., TALENT GARDEN S.P.A., VIANOVA S.P.A., AND OTHER MINOR COMPANIES.

AUTHOR OF SEVERAL SPECIALIST PAPERS INCLUDING: "ATTIVITÀ, TEMPI E COSTI DEL PROCESSO DI QUOTAZIONE" [ACTIVITIES, TIMING AND COSTS OF THE LISTING PROCESS], IN COLLABORATION WITH BORSA ITALIANA S.P.A.

THE PROJECT THAT LED TO THE CONCEPTION OF TIP AROSE FROM TOP MANAGEMENT'S IDEA OF CREATING A COMPANY WHICH, BY ACQUIRING MINORITY SHAREHOLDINGS, SET ITSELF THE OBJECTIVE OF **FOSTERING THE SUSTAINABLE AND PATIENT DEVELOPMENT IN THE MEDIUM AND LONG TERM OF MORE DYNAMIC COMPANIES, INTERESTED IN GROWTH.**

TO THIS END, IN 2003 NUMEROUS ITALIAN FAMILY OFFICES TOOK STAKES IN THE SHARE CAPITAL OF THE COMPANY, MOST OF THEM REPRESENTING IMPORTANT FAMILIES OF ENTREPRENEURS.

ON 9 NOVEMBER 2005, TIP WAS LISTED ON THE EXPANDI MARKET, ORGANISED AND MANAGED BY THE ITALIAN STOCK EXCHANGE.

SINCE 20 OCTOBER 2005, TIP HAS BEEN LISTED ON THE STAR SEGMENT OF THE ELECTRONIC STOCK MARKET.

IN EARLY 2006, IN ORDER TO EXPAND ITS INVESTMENT ACTIVITY TO THE SECONDARY PRIVATE EQUITY MARKET, TIP ESTABLISHED THE COMPANY SECONTip S.P.A., WITH A NUMBER OF INVESTORS, OF WHICH IT INITIALLY HELD SOME 39% OF THE SHARE CAPITAL. ON 14 JANUARY 2010, THE BOARD OF DIRECTORS OF TIP APPROVED A PROPOSAL CONCERNING A TRANSACTION HAVING AS OBJECT: (i) DURING A FIRST PHASE, A CONCENTRATION IN TIP OF THE SHAREHOLDINGS IN SECONTip HELD BY ALL OR SOME OF ITS SHAREHOLDERS, THEREBY FOCUSING ITS SOCIAL ACTIVITIES IN THE SECTORS OF FINANCIAL ADVISORY, EQUITY FOR THE DEVELOPMENT AND SECONDARY PRIVATE EQUITY; AND (ii) DURING A SECOND PHASE, A CAPITAL STRENGTHENING PLAN THROUGH NEW CASH CONTRIBUTIONS AND THE ISSUANCE OF PARTIALLY CONVERTIBLE BONDS.

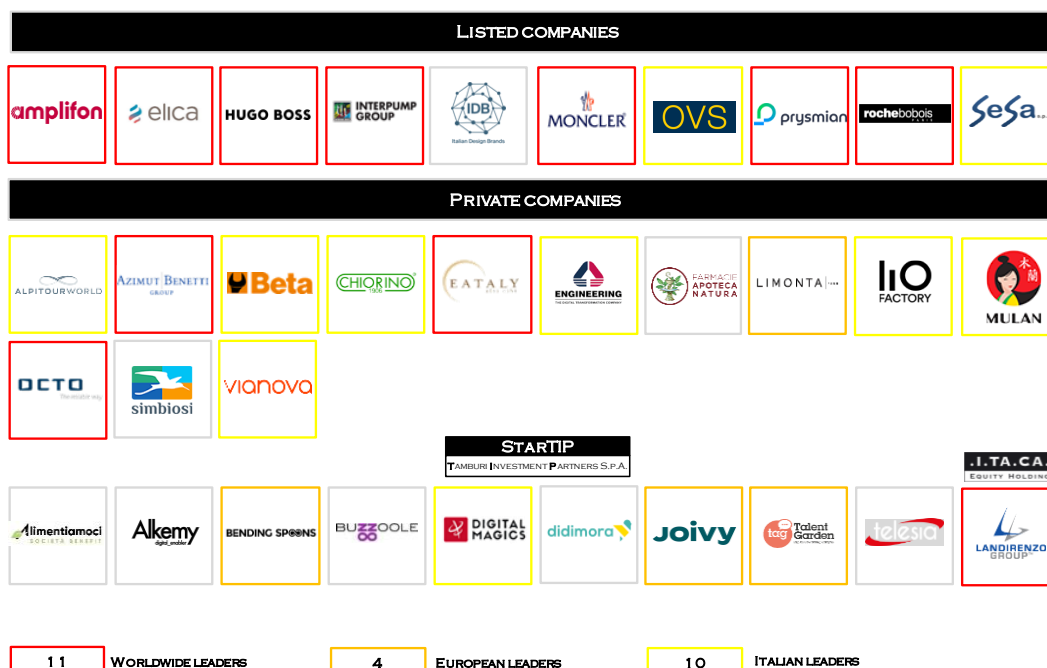
IN 2014, TIP DECIDED TO DIVERSIFY ITS INVESTMENT ACTIVITY BY LAUNCHING A PROJECT FOR MEDIUM-SIZED COMPANIES AIMING IN THE MEDIUM TERM AT A STOCK MARKET LISTING. A SPECIAL VEHICLE CALLED “TIP – PER GLI IPO – TIPO S.P.A.” (“TIPO”) WAS CREATED, IN WHICH, IN ADDITION TO TIP, LEADING FAMILY OFFICES TOOK STAKES, WITH AN OVERALL ENDOWMENT OF €140 MILLION. TIPO FOCUSES ON INVESTMENTS IN COMPANIES WITH REVENUES OF UP TO € 200 MILLION AND WITH AN INVESTMENT TARGET OF BETWEEN € 20 AND 50 MILLION EUROS PER TRANSACTION.

IN 2016, INVESTMENT ACTIVITY WAS EXPANDED THROUGH THE CREATION OF THE “ASSET ITALIA” INVESTMENT PROJECT, DEDICATED TO COMPANIES WITH REVENUES OF MORE THAN € 200 MILLION AND INDIVIDUAL INVESTMENTS OF MORE THAN € 30 MILLION. APPROXIMATELY 30 MAJOR FAMILY OFFICES TOOK STAKES IN ASSET ITALIA, WITH A TOTAL BUDGET OF € 550 MILLION. THE SPECIFIC NATURE OF THE PROJECT RELATES TO THE FACILITY GRANTED TO MEMBERS TO ASSESS THE POSSIBILITY OF PARTICIPATING IN A NEW INVESTMENT FROM TIME TO TIME, AGAIN IN THE FORM OF A “CLUB DEAL”.

IN 2017, TIP CONSOLIDATED THE INVESTMENT PROJECT IN THE INNOVATION AND START-UP SEGMENT, WHICH HAD ALREADY BEEN OF INTEREST FOR SOME TIME, THROUGH THE CREATION OF “STARTIP”, A GENUINE HUB FOR “MADE IN ITALY” DIGITAL AND TECHNOLOGICAL INNOVATION, TO WHICH THE EQUITY INVESTMENTS ALREADY HELD IN DIGITAL MAGICS, THE MAIN INCUBATOR OF ITALIAN START-UPS, AND TALENT GARDEN, THE FIRST EUROPEAN NETWORK OF CO-WORKING FOR DIGITAL START-UPS WERE CONTRIBUTED. WITH A TOTAL BUDGET OF € 100 MILLION AND ACCESS TO ITS OWN NETWORK, STARTIP AIMS TO SUPPORT THE ACCELERATION OF THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE AND DIGITAL ITALIAN REALITIES.

IN JANUARY 2021, THE ITACA EQUITY PROJECT WAS LAUNCHED, WITH THE AIM OF SUPPORTING COMPANIES FACING TURNAROUND PHASES, HELPING THEM TO SOLVE PROBLEMS, IN AN INTEGRATED AND FLEXIBLE WAY, RELATING TO STRATEGIC CHOICES AND CAPITALISATION LEVELS, WITH A VIEW TO IDENTIFYING A PROPER BALANCE AT CAPITAL AND FINANCIAL LEVEL, THROUGH THE ENTRY OF AN EQUITY PARTNER.

THE TIP GROUP TODAY:



TIP IS CHARACTERISED BY HAVING ALWAYS:

- I. **SUPPORTED THE LONG-TERM DEVELOPMENT OF “MADE IN ITALY” COMPANIES AND ENTREPRENEURS.** THIS OBJECTIVE HAS BEEN PURSUED IN WAYS WHICH WERE DIVERSE, ALWAYS NEW AND CREATIVE: FROM ASSISTANCE WITH THE GENERATIONAL TRANSITIONS CONCERNING MANY ENTERPRISES AND FAMILIES, TO SUPPORT, INCLUDING FINANCIAL SUPPORT, FOR GROWTH THROUGH AGGREGATIONS OR MERGERS, TO THE CONSTITUTION OF INVESTMENT VEHICLES HELD BY ENTREPRENEURIAL FAMILIES IN ORDER TO POOL THE SKILLS AND INDUSTRIAL KNOW HOW WITH THE INTEREST IN INVESTING IN A PROFITABLE WAY IN COMPANIES SEEKING NEW RESOURCES IN ORDER TO GROW AND EXPAND.
- II. **A LONG-TERM INVESTOR.** TIP IS A MINORITY INVESTOR THAT AIMS TO BUILD VALUE OVER TIME WITHOUT IMPOSING CONDITIONS OR GUARANTEES ON THE EXIT WHICH, AS SEEN IN MANY CASES, CAN ALSO SERIOUSLY AFFECT THE STRUCTURAL PERFORMANCE AND SUSTAINABILITY OF COMPANIES. THIS PATTERN, INITIALLY RATHER ATYPICAL, NOW WIDELY IMITATED, ARISES FROM THE CAREFUL OBSERVATION OF THE DYNAMICS OF COMPANIES IN A EUROPEAN AND, IN PARTICULAR, IN AN ITALIAN CONTEXT THAT EXPRESSES STRONG INDIVIDUALITY, THE NEED FOR SUPPORT RATHER THAN SUBSTITUTIONS, IN A CONTEXT OF LESS SUSTAINED GROWTH RATES THAN THOSE FOUND IN THE AMERICAN MARKET OR, TODAY, IN THE ASIAN MARKETS, WHICH ARE EVEN MORE DYNAMIC AND COMPETITIVE. THE TIME IT TAKES FOR

A COMPANY TO ACHIEVE SIGNIFICANT DIMENSIONS, EVEN IF A LEADER BUT STILL A EUROPEAN-BASED COMPANY, IS NECESSARILY LONGER THAN THOSE FOUND IN THE OTHER CONTINENTS AGAINST WHICH WE MEASURE OURSELVES.

- III. **EQUITY INVESTOR.** THE INVESTMENTS MADE BY TIP WERE MAINLY MADE THROUGH CONTRIBUTIONS OF NEW RESOURCES AND WITHOUT EVER ENCUMBERING THE FINANCIAL SITUATION OF THE COMPANIES, EVEN IN CASES IN WHICH THE COMPANIES WERE CHARACTERISED BY MARGINS AND CASH GENERATION THAT WOULD HAVE PERMITTED IT. BY NOT USING FINANCIAL LEVERAGE TO MAXIMISE THEIR RETURNS, TIP ENABLED COMPANIES TO ALLOCATE THE RESOURCES THEY RECEIVED AND THE PROFITS THEY GENERATED TO FURTHER GROWTH, ENABLING THEM TO FINANCE AMBITIOUS DEVELOPMENT AND INNOVATION PROJECTS.
- IV. **INDEPENDENT OF BANKING AND FINANCIAL INSTITUTIONS.** TIP HAS ALWAYS BEEN ADEQUATELY CAPITALISED AND CONTINUES TO HAVE ENTREPRENEURIAL FAMILIES AND INSTITUTIONAL INVESTORS WORLDWIDE AMONG ITS MOST SIGNIFICANT SHAREHOLDERS.
- V. **FULLY TRANSPARENT WITH REGARD TO MEMBERS AND STAKEHOLDERS.** TIP IS A JOINT STOCK COMPANY AND ALL INVESTMENT VEHICLES PROMOTED BY TIP ARE JOINT STOCK COMPANIES WITH THEIR REGISTERED OFFICE AND TAX RESIDENCE IN ITALY. TIP'S FINANCIAL STATEMENTS ARE PUBLISHED QUARTERLY, TOGETHER WITH ALL THE MOST RELEVANT INFORMATION, AND ARE AVAILABLE AT WWW.TIPSPA.IT

ESG TEAM

AS IS CLEAR FROM THE SPIRIT OF THIS DOCUMENT, SENSITIVITY TO SUSTAINABILITY ISSUES IS A CULTURE SHARED BY THE ENTIRE TIP TEAM. IN PARTICULAR, SUPPORT FOR INVESTEE COMPANIES ON THESE ISSUES IS PROVIDED DIRECTLY BY THE TEAM RESPONSIBLE FOR THE INVESTMENT PROCESS AND FOLLOWS ITS DEVELOPMENT AND GROWTH PLAN.

HAVING CLARIFIED THIS, THERE ARE ACTIVITIES, INCLUDING THE DRAFTING OF THIS DOCUMENT AND THE EXECUTION OF THE VARIOUS PROJECTS DESCRIBED BELOW, WHICH HAVE REQUIRED THE SUPPORT OF A SUITABLY FORMED WORKING GROUP, CONSISTING OF:

- THE DEPUTY CHAIRMAN AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER
- TIP'S CORPORATE LEGAL AFFAIRS DIRECTOR AND

- A DIRECTOR.

IN ADDITION, AS A FURTHER WITNESS TO THE IMPORTANCE GIVEN TO THESE ISSUES, TIP HAS DECIDED, SINCE THE FIRST PUBLICATION OF THIS DOCUMENT, TO SUBMIT THE REPORT ITSELF AND THEREFORE THE TARGETS AND COMMITMENTS MADE IN THE TEXT FOR APPROVAL BY THE BOARD OF DIRECTORS, FOLLOWING AGREEMENT WITH THE CONTROL, RISK, RELATED-PARTIES AND SUSTAINABILITY COMMITTEE (A BODY COMPOSED ENTIRELY OF INDEPENDENT DIRECTORS) THAT SUPPORTS THE BOARD IN THIS AREA, FOR EACH OF THE TOPICS RELATING TO ESG ISSUES.

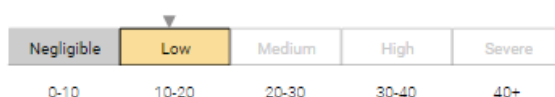
STANDARD ETHICS RAISES TIP'S SUSTAINABILITY RATING TO "EE"



STANDARD ETHICS, AN INDEPENDENT AGENCY WHICH ANALYSES SUSTAINABILITY POLICIES IMPLEMENTED BY COMPANIES, RAISED TIP'S CORPORATE STANDARD ETHICS RATING TO "EE" FROM THE PREVIOUS "EE-", WITH A "POSITIVE" OUTLOOK, INDICATING THAT TIP HAS ALIGNED ITS INDUSTRIAL ORIENTATION OVER TIME WITH THE VOLUNTARY GUIDANCE ISSUED BY THE UN, THE OECD AND THE EUROPEAN UNION, ALSO THROUGH AN INCREASINGLY SOLID SYSTEM FOR MONITORING ESG ISSUES DURING THE INVESTMENT PROCESS, FROM THE PRELIMINARY STUDY PHASE TO THE SCREENING PHASE FOR ITS INVESTEE COMPANIES AND WITH REGARD TO DIRECT IMPACT, TIP HAS CONTINUED AND EXPANDED ITS INITIATIVES FOR STAFF DEVELOPMENT, ENVIRONMENTAL PROTECTION AND SUPPORT FOR THE COMMUNITY.

SUSTAINALYTICS - ESG RISK RATING

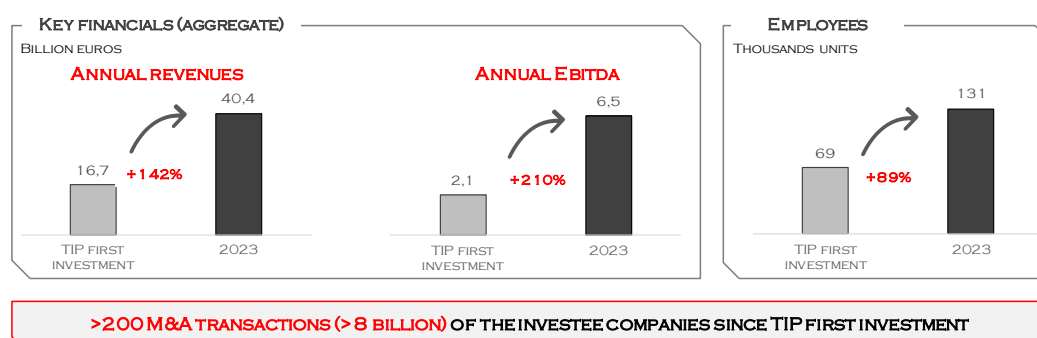
TIP RECENTLY RECEIVED AN UPDATE ON ITS ESG RISK RATING ISSUED BY SUSTAINALYTICS. THE RESULT WAS A "LOW RISK" SCORE WITH A RATING THAT WAS MUCH HIGHER THAN THE MARKET AVERAGE.



INVESTMENT POLICY

TIP'S INVESTMENT POLICY IS UNIQUE IN ITALY AND HAS BEEN UNIQUE IN ITS SECTOR FOR YEARS. TIP IS AN INVESTOR:

- **THAT IS A MINORITY INVESTOR.** TIP ACTS AS A SHAREHOLDER BESIDE THE ENTREPRENEUR OR MANAGEMENT (IN THE CASE OF PUBLIC COMPANIES), WHICH ENSURES THE OPERATIONAL GUIDANCE OF THE COMPANY.
- **IN LEADING COMPANIES.** OF THE 33 COMPANIES IN THE PORTFOLIO, 11 COMPANIES HAVE GLOBALLY RECOGNISED LEADERSHIP AND 14 OF THESE HOLD EUROPEAN OR NATIONAL LEADERSHIP POSITIONS.
- **IN HEALTHY COMPANIES.** TIP INVESTS IN COMPANIES CAPABLE OF GENERATING HIGH MARGINS, THAT ARE HIGHLY LEVERAGED AND WHICH HAVE AN ADEQUATE LEVEL OF CAPITALISATION.
- **IN FAST-GROWING COMPANIES.** THE RESOURCES THAT TIP MAKES AVAILABLE TO THE COMPANY ARE ALMOST ALWAYS USED TO ACCELERATE THE COMPANY'S GROWTH PATH THROUGH EXTRAORDINARY FINANCE OPERATIONS, ENTRY INTO NEW GEOGRAPHIC MARKETS AND/OR THE OFFERING OF NEW PRODUCTS OR SERVICES AND/OR OTHER STRATEGIC LEVERS, ALBEIT ALWAYS WITH A VIEW TO ACCELERATING ITS DEVELOPMENT. ITS GROWTH PATH IS OFTEN IMPLEMENTED THROUGH ACQUISITIONS OR OPENINGS OF NEW OFFICES.



THESE ARE THE FACTORS THAT PRINCIPALLY CHARACTERISE THE INVESTMENTS MADE AND SOUGHT BY TIP. FROM THIS PERSPECTIVE, TIP'S SENSITIVITY AND ATTENTION TO ESG ISSUES HAS ALWAYS BEEN A PART, BOTH OF THE ANALYSIS OF THE COMPANIES IN WHICH IT INVESTS AND OF THE RELATIONSHIP WITH THE MANAGERS AND ENTREPRENEURS OF THE INVESTEE COMPANIES. IN THIS REGARD, THE CHAPTER "SUSTAINABILITY FOR THE INVESTEE COMPANIES OF THE TIP GROUP"

SUMMARISES SOME KPIs AND THE MAIN PROJECTS THAT DISTINGUISH THE COMMITMENT OF INVESTEE COMPANIES WITH REGARD TO ESG ISSUES.

THE INVESTMENT PROCESS

DURING THE INVESTMENT PROCESS, TIP, TOGETHER WITH BUSINESS, FINANCIAL, LEGAL, TAX, ETC. ANALYSES, VERIFIES THAT THE COMPANIES WHICH ARE OF INTEREST AND WHICH SUBSEQUENTLY BECOME INVESTMENT TARGETS, ARE COMPLIANT ON ESG ISSUES.

THIS VERIFICATION CONSISTS BOTH OF A POSITIVE SCREENING, WHICH THUS ANALYSES ALL AREAS OF POTENTIAL IMPROVEMENT OR THAT MAY BE FURTHER STRENGTHENED, AND OF A NEGATIVE TYPE, I.E. HIGHLIGHTING WHETHER THERE ARE ACTIVITIES OR PROCESSES THAT ARE NOT ALIGNED WITH TIP'S ESG STRATEGY.

WHILE TIP IS A "GENERALIST" INVESTOR, IT DOES NOT INVEST IN THE FOLLOWING SECTORS:

- FINANCIAL SECTOR (BANKS, INSURANCE AND OTHER FINANCIAL INSTITUTIONS);
- PROPERTY;
- REGULATED BUSINESSES (SUCH AS UTILITIES) OR THOSE DERIVING FROM GOVERNMENT CONCESSIONS;

THERE ARE ALSO SOME SECTORS IN WHICH TIP DOES NOT INVEST, SINCE THEY ARE NOT ALIGNED WITH ITS SUSTAINABILITY OBJECTIVES, IN PARTICULAR:

- CIVIL FIREARMS AND ARMAMENTS, PORNOGRAPHY, TOBACCO, ANIMAL TESTING, GAMBLING AND BETTING, NUCLEAR ENERGY, PESTICIDE PRODUCTION, COMPANIES USING GENETICALLY MODIFIED ORGANISMS
- SECTORS BELONGING TO SO-CALLED "CATHOLIC EXCLUSIONS" SUCH AS ABORTION PRACTICES, CONTRACEPTIVES, STEM CELLS, DISCRIMINATION AND USURY.

INVESTMENT OPPORTUNITIES ARE IDENTIFIED THROUGH THE ACTIVE ANALYSIS OF SECTORS AND MARKETS OF POTENTIAL INTEREST TO THE COMPANY, DIRECT RELATIONS WITH THE BUSINESS WORLD, INVESTMENT BANKS AND CONSULTANTS, RESPONSE TO EXTERNAL SOLICITATIONS, AND THE ANALYSIS OF OPPORTUNITIES REPORTED BY COMPANIES ALREADY IN THE PORTFOLIO.

THE OPPORTUNITIES FOR WHICH THE PRELIMINARY STUDY IS APPROVED ARE SUBJECT TO A DUE DILIGENCE PROCESS THAT ALSO INCLUDES AN ASSESSMENT OF THE MATURITY OF COMPANIES IN THE LIGHT OF GOOD INTERNATIONAL SUSTAINABILITY PRACTICES AND INDICATIONS REGARDING ESG PRINCIPLES AND PERFORMANCE, BOTH IN ABSOLUTE TERMS AND WITH REFERENCE TO INDUSTRY BENCHMARKS.

IN PARTICULAR, A THOROUGH AND, WHERE APPLICABLE, MATERIALITY CHECK IS CARRIED OUT ON ESG ISSUES. THE PURPOSE OF THIS CHECK VARIES ACCORDING TO THE CORE BUSINESS OF THE TARGET COMPANIES, AS WELL AS WITH THEIR SIZE AND OTHER VARIABLES, BUT IN ANY CASE IT NEVER DISREGARDS THE FOLLOWING ANALYSES:

- ASSESSMENT OF THE BALANCE SHEET OF ASSETS FROM THE PERSPECTIVE OF REAL FINANCIAL SUSTAINABILITY IN THE MEDIUM TERM;
- IT VERIFIES THAT THE CHARACTERISTIC ACTIVITY OF THE COMPANY OR ITS SUBSIDIARIES IS NOT WITHIN THE LIST OF ACTIVITIES, ALREADY INDICATED, IN WHICH TIP HAS DECIDED NOT TO INVEST;
- *ASSESSMENT* OF THE STATE OF THE INITIATIVES AND ACTIVITIES THAT THE COMPANY INTENDS TO UNDERTAKE IN ORDER TO IMPROVE ITS RELATIONS WITH REFERENCE TO ISSUES OF RESPECT FOR THE ENVIRONMENT, COMMUNITIES AND GOVERNANCE;
- TOGETHER WITH THE DISCUSSION OF THE STRATEGIC PLAN OF THE TARGET COMPANY UNDERLYING THE INVESTMENT, COMPARISON AND STIMULUS FOR THE PLAN TO IMPLEMENT ACTIVITIES AND INITIATIVES RELATING TO ESG ISSUES AND VERIFICATION THAT THE RELEVANT INVESTMENTS, WHERE NECESSARY, ARE ADEQUATELY INCORPORATED INTO THE BUSINESS PLAN;
- IF POTENTIAL RISKS RELATING TO ESG ISSUES ARE IDENTIFIED, A PRECISE REMEDIAL PLAN IS PREPARED WITH FULL COMMITMENT FROM MANAGEMENT AND THE MAJORITY SHAREHOLDERS;
- SHARING OF A FORMAT FOR REPORTING ON ESG ISSUES, TO BE DISCUSSED AT REGULAR INTERVALS, TO BE DEFINED ON A CASE-BY-CASE BASIS.

FOR THIS ANALYSIS, THE DATA PROVIDED BY THE TARGET COMPANY, OPINIONS AND STUDIES CONDUCTED BY ANY EXPERTS CONSULTED AND PUBLICLY AVAILABLE DATA AND INFORMATION SHALL BE USED. THE ESG PROFILE OF THE TARGET COMPANY IDENTIFIES POTENTIAL RISKS AND VALUE CREATION OPPORTUNITIES THAT CAN BE PROMOTED AND UNLOCKED DURING THE INVESTMENT LIFE CYCLE. THE ANALYSIS COVERS ALL ETHICAL, GOVERNANCE, SOCIAL AND ENVIRONMENTAL CASES, CONSIDERING THE ENTIRE VALUE CHAIN.

IN TERMS OF GOVERNANCE, THE CONTRACTUAL DOCUMENTS THAT ARE PREPARED PROVIDE FOR TIP'S FULL AVAILABILITY FOR SUPPORTING COMPANIES INVOLVED IN THE IMPLEMENTATION OF THE STRATEGIC PLAN, INCLUDING IMPROVEMENTS AND ACTIVITIES RELATING TO ESG ISSUES.

ONCE THE INVESTMENT PROCESS HAS BEEN COMPLETED, THE TIP TEAM WORKS TO ENSURE THAT THE IMPLEMENTATION OF THE GUIDELINES IDENTIFIED IN THE INVESTMENT PROCESS IS EFFECTIVELY COMPLETED, PARTICULARLY WITH REGARD TO:

- THE UPDATING OF THE CODE OF ETHICS, WITH EXPLICIT REFERENCES TO THE UN, OECD AND EUROPEAN UNION FORECASTS;
- THE COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS, AS FAR AS POSSIBLE ACCORDING TO CRITERIA OF INDEPENDENCE, COMPETENCE AND GENDER BALANCE;
- THE INCLUSION OF A GOVERNANCE SYSTEM THAT INCLUDES THE ADOPTION OF AN ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL, PURSUANT TO LEGISLATIVE DECREE 231/01

THE EVOLUTION OF THE ESG PERFORMANCE OF INVESTEEES IS MONITORED CONTINUOUSLY DURING THE YEAR DURING BOARD MEETINGS OR UPDATED PERIODICALLY AND ONCE A YEAR THROUGH THE COMPLETION OF A QUESTIONNAIRE, WHICH SUMMARISES THE MAIN CHARACTERISTICS AND RESULTS ACHIEVED BY THE COMPANY DURING THE YEAR, ALSO WITH THE AIM OF DRAWING UP THIS DOCUMENT.

THE EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE (CSRD), APPROVED BY THE EUROPEAN COMMISSION AT THE END OF 2022, EXPANDS THE AUDIENCE OF COMPANIES INVOLVED IN THE SUSTAINABILITY REPORTING OBLIGATION. IN THIS CONTEXT, THE EUROPEAN UNION HAS PROVIDED FOR THE USE OF APPROPRIATE STANDARDS FOR SUSTAINABILITY REPORTING, MANDATING THE EFRAG (EUROPEAN FINANCIAL REPORTING ADVISORY GROUP) TO PREPARE THESE. THESE STANDARDS (ESRS – EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS) ARE ISSUED BY THE EUROPEAN COMMISSION BY *AD HOC* “DELEGATED ACTS”.

COMPANIES WILL HAVE TO PUBLISH THE INFORMATION NECESSARY TO EXPLAIN THE IMPACTS OF THE COMPANY ON THE ESG (INSIDE-OUT) DIMENSIONS AND HOW SUSTAINABILITY FACTORS INFLUENCE THE COMPANY’S DEVELOPMENT, PERFORMANCE AND BUSINESS POSITION (OUTSIDE-IN).

THE INFORMATION SHALL HAVE THE FOLLOWING CHARACTERISTICS: QUALITATIVE AND QUANTITATIVE, FORWARD-LOOKING AND RETROSPECTIVE AND SHORT-, MEDIUM- AND LONG-TERM.

IN ADDITION, LIMITED ASSURANCE ON SUSTAINABILITY REPORTING IS PROVIDED IN ORDER TO HELP ENSURE THAT THE INFORMATION REPORTED IS RELIABLE AND ACCURATE.

TIP FOLLOWS THE EVOLUTION OF THE REGULATIONS AND THEIR APPLICATIONS AND WILL SUPPLEMENT REQUESTS MADE TO COMPANIES REGARDING THE APPLICATION OF THE CSRD REGULATIONS, IN ITS DUE DILIGENCE AND INVESTMENT ASSESSMENTS.

TIPS FOR YOUNG PEOPLE, INNOVATION AND TRAINING

HUMAN CAPITAL IS THE FUNDAMENTAL RESOURCE FOR THE PERFORMANCE OF ALL ACTIVITIES AND FOR THE EFFECTIVE ACHIEVEMENT OF THE TIP OBJECTIVES. BY VIRTUE OF THIS RECOGNITION, WE HAVE ADOPTED A SOLID APPROACH TO MANAGING PEOPLE WHO WORK WITHIN THE ORGANISATION, WITH THIS EXPRESSED BOTH IN THE CODE OF ETHICS AND IN THE VARIOUS POLICIES ADOPTED BY THE GROUP.

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PEOPLE WITHIN TIP ARE BASED ON THE VALUES OF EQUITY, TRANSPARENCY, FREEDOM, LOYALTY AND TRUST. TIP HAS ALWAYS BEEN COMMITTED TO PROVIDING WORKING CONDITIONS THAT RESPECT PERSONAL DIGNITY, HUMAN RIGHTS, EQUAL OPPORTUNITIES AND A PROFESSIONAL AND PARTICIPATORY WORKING ENVIRONMENT.

IT ALSO PROMOTES THE DISSEMINATION OF THESE PRACTICES IN ITS DAILY OPERATIONS AMONG THE *STAKEHOLDERS* WITH WHOM IT CONSTANTLY INTERACTS IN THE PERFORMANCE OF ITS ACTIVITIES.

STAFF SELECTION PROCESSES ARE ALSO CONDUCTED WITH FULL RESPECT FOR DIVERSITY, EQUAL OPPORTUNITIES, HETEROGENEITY AND NON-DISCRIMINATION, AVOIDING FAVOURITISM AND BENEFITS OF ALL KINDS.

FOR TIP, ATTENTION TO EMPLOYEES ALSO MEANS FOSTERING PERSONAL GROWTH AND NOT JUST THAT LINKED TO CAREER PATHS.

WITH REGARD TO HEALTH AND SAFETY, TIP FULFILS ITS LEGAL OBLIGATIONS AND UNDERTAKES TO ENSURE THE WELL-BEING OF WORKERS AND TO PRESERVE THE BALANCE BETWEEN PRIVATE AND WORKING LIFE.

TIP IS COMMITTED TO IMPLEMENTING EMPLOYMENT POLICIES WHICH AIM AT STABILITY AND LONG-TERM COLLABORATION WITH ITS EMPLOYEES AND THEREFORE FAVOURS PERMANENT CONTRACTS OVER FIXED-TERM CONTRACTS. IN 2023, 100% OF EMPLOYEES WERE EMPLOYED ON PERMANENT CONTRACTS.

SINCE ITS INCEPTION, TIP HAS OPERATED WITH A MODEL OF INCLUSION OF VERY YOUNG PEOPLE, IN ORDER TO COMBINE THE *SENIORITY* OF TOP MANAGEMENT WITH

THE INTELLECTUAL FRESHNESS OF YOUNGER PEOPLE. THE PEOPLE IN THE TEAM HAVE ALSO WORKED WITH YOUNG PEOPLE, WITH THIS ALLOWING IT TO MAINTAIN A LOW TURNOVER RATE AND INDIVIDUALS WHO ARE ALWAYS MOTIVATED.

THE AVERAGE AGE OF THE EXECUTIVE TEAM (EXCLUDING TOP MANAGEMENT) IS 36.

THE FOLLOWING TABLE SUMMARISES TIP'S WORKFORCE:

EMPLOYEES	2021			2022			2023		
	MALE	FEMALE	TOTAL	MALE	FEMALE	TOTAL	MALE	FEMALE	TOTAL
EXECUTIVES	4		4	4		4	3		3
≤ 30									
30 - 50	3		3	2		2	1		1
> 50	1		1	2		2	2		2
MANAGERS		1	1	1	1	2	1	2	3
≤ 30									
30 - 50		1	1	1	1	2	1	2	3
> 50									
WHITE COLLAR	4	3	7	4	3	7	4	2	6
≤ 30	1		1	1		1	3		3
30 - 50	3	3	6	3	3	6	1	2	3
> 50									
TOTAL	8	4	12	9	4	13	8	4	12
≤ 30	1		1	1		1	3		3
30 - 50	6	4	10	6	4	10	3	4	7
> 50	1		1	2		2	2		2
% OF TOTAL	67%	33%	100%	69%	31%	100%	67%	33%	100%

33% OF THE WORKFORCE ARE WOMEN, INCLUDING EXECUTIVE DIRECTORS, AMONG WHOM, THE PERCENTAGE INCREASES TO 36%.

ALL TURNOVER STATISTICS SHOW VERY LOW RATES. THE AVERAGE OVERALL TURNOVER RATE OVER THE LAST 3 YEARS HAS BEEN AROUND 16% AND THE NEGATIVE TURNOVER RATE AROUND 10%.

RELATIONS THAT CEASED IN 2023 WERE DUE TO VOLUNTARY DEPARTURES.

THERE WERE NO WORKPLACE ACCIDENTS OR OCCUPATIONAL DISEASES OF TIP EMPLOYEES IN 2023 AND NO PROCEEDINGS WERE LAUNCHED FOR BULLYING.

DIVERSITY AND INCLUSION POLICIES

TIP RECOGNISES AND WELCOMES THE BENEFITS OF DIVERSITY AT ALL LEVELS AND IN ALL OF ITS ASPECTS, INCLUDING GENDER, AGE, ETHNICITY, GEOGRAPHICAL ORIGIN, CULTURAL IDENTITY, QUALIFICATIONS, SKILLS, TRAINING AND CAREER PATH, LENGTH OF SERVICE AND DISABILITY AND SEXUAL ORIENTATION.

HUMAN CAPITAL IS THE FUNDAMENTAL ASSET FOR ALL CORPORATE ACTIVITIES AND FOR THE EFFECTIVE ACHIEVEMENT OF THE TIP OBJECTIVES. BY VIRTUE OF THIS, TIP ADOPTS A SOLID APPROACH TO PEOPLE MANAGEMENT THAT TAKES FORM IN THE CODE OF ETHICS AND IN THE VARIOUS POLICIES THAT THE COMPANY HAS ADOPTED OVER TIME.

THE CODE OF ETHICS IS THE DOCUMENT THAT BEST SUMMARISES THE GROUP'S PRINCIPLES WITH REGARD TO HUMAN RESOURCES POLICIES.

THE COMPANY OPERATES WITH RESPECT FOR THE DIGNITY AND RIGHTS OF ITS STAFF AND TAKES EVERY NECESSARY ACTION TO PROTECT THEIR HEALTH, SAFETY AND PSYCHO-PHYSICAL INTEGRITY, IN COMPLIANCE WITH APPLICABLE LEGISLATION.

THE COMPANY ALSO RECOGNISES THE INVIOABILITY OF HUMAN RIGHTS, AS ENSHRINED IN INTERNATIONAL GUIDELINES AND STANDARDS AND EXPECTS EMPLOYEES, DIRECTORS AND COLLABORATORS TO CONDUCT THEIR ACTIVITIES IN ACCORDANCE WITH THESE STANDARDS.

CONDUCT IN THE WORKPLACE AND RELATIONS BETWEEN EMPLOYEES AT ALL LEVELS MUST BE BASED ON RECIPROCAL FAIRNESS. THE COMPANY REPUDIATES ALL DISCRIMINATORY ACTS AND VALUES DIVERSITY AND INCLUSION WITHIN THE COMPANY. IN PARTICULAR, PSYCHOLOGICAL AND/OR SEXUAL HARASSMENT, ANY TYPE OF SEXUAL MISCONDUCT AND ANY TYPE OF BULLYING IS STRICTLY PROHIBITED.

TIP'S WORKING RELATIONSHIPS ARE BASED ON THE VALUES OF FAIRNESS, TRANSPARENCY, FREEDOM, LOYALTY AND TRUST. TIP HAS ALWAYS UNDERTAKEN TO ENSURE WORKING CONDITIONS THAT RESPECT PERSONAL DIGNITY, HUMAN RIGHTS, EQUAL OPPORTUNITIES AND A PROFESSIONAL AND PARTICIPATORY WORKING ENVIRONMENT. TIP ALSO PROMOTES THE APPLICATION OF THESE PRACTICES BY ITS STAKEHOLDERS, WITH WHOM IT IS CONSTANTLY COLLABORATING.

TIP RECRUITS ITS EMPLOYEES WITH FULL RESPECT FOR EQUAL OPPORTUNITIES, DIVERSITY AND NON-DISCRIMINATION, AVOIDING FAVOURITISM OR FACILITATION OF ANY KIND.

ACQUISITION OF NEW STAFF

IN ORDER TO IDENTIFY NEW TALENTS AND PEOPLE MOTIVATED TO JOIN THE COMPANY, TIP USES ITS WEBSITE (WHICH HAS A PAGE DEDICATED TO NEW APPLICATIONS) AS ITS MAIN COMMUNICATION CHANNEL, TOGETHER WITH LINKEDIN, WHEN NEW POSITIONS ARE OPENED.

GIVEN THE SIZE OF THE TEAM AND ITS LOW TURNOVER, THERE ARE NO FIXED TIMES DURING THE YEAR FOR NEW ENTRANTS BUT, GIVEN THE CONTACT METHODS MENTIONED ABOVE, INTERVIEWS ARE CONDUCTED IF THE APPLICATION RECEIVED IS CONSIDERED TO BE OF PARTICULAR INTEREST.

SHORT AND LONG TERM VARIABLE INCENTIVE SYSTEMS, ALSO LINKED TO ESG OBJECTIVES

DUE TO THE NATURE OF THE ACTIVITY, THE LEVERS OF INCENTIVES BASED ON SHORT-TERM VARIABLE COMPENSATION (MBO) HAVE ALWAYS BEEN USED, OFTEN FOR VERY SIGNIFICANT AMOUNTS COMPARED TO FIXED REMUNERATION, AS WELL AS LONG-TERM VARIABLE INCENTIVE SYSTEMS (LTIS) BASED ON STOCK OPTION AND/OR PERFORMANCE SHARE PLANS.

THE SHORT-TERM VARIABLE REMUNERATION COMPONENT IS REPORTED ANNUALLY DURING THE ASSESSMENTS FOLLOWING THE APPROVAL OF THE ANNUAL FINANCIAL STATEMENTS, AND HENCE OF THE RESULTS ACHIEVED BY THE BOARD OF DIRECTORS. THESE MOMENTS NEVERTHELESS REPRESENT THE SYNTHESIS OF THE EXCHANGES AND COMPARISONS THAT TAKE PLACE ON A DAILY AND VOLUNTARY BASIS BETWEEN THE DIFFERENT LEVELS OF THE COMPANY.

PERFORMANCE SHARE PLANS ARE RESERVED FOR DIRECTORS WITH PARTICULAR POSITIONS IN THE COMPANY AND/OR EMPLOYEES OF TIP OR ITS SUBSIDIARIES WHO PERFORM SIGNIFICANT ROLES OR FUNCTIONS, FOR WHOM AN ACTION IS JUSTIFIED THAT STRENGTHENS THEIR LOYALTY WITH A VIEW TO CREATING VALUE, IDENTIFIED AT THE FULL DISCRETION OF THE BOARD OF DIRECTORS, FOLLOWING CONSULTATION WITH THE APPOINTMENTS AND REMUNERATION COMMITTEE.

UNTIL 2023, THE PERFORMANCE TARGETS FOR THE ALLOCATION OF SHORT- AND LONG-TERM VARIABLE REMUNERATION WERE EXCLUSIVELY OF AN ECONOMIC NATURE. WITH THE APPROVAL OF THE NEW REMUNERATION POLICY FOR THE THREE-YEAR PERIOD 2024-2026, THE SHORT-TERM VARIABLE INCENTIVE SYSTEM AND THE

LONG-TERM VARIABLE INCENTIVE SYSTEM PROVIDE FOR THE INCLUSION OF ESG-RELATED TARGETS, WITH THE INCLUSION OF KPIs DECLARED *EX ANTE*.

THIS INCLUSION HAS THEREFORE ENTAILED THAT ECONOMIC AND FINANCIAL OBJECTIVES HAVE A WEIGHTING FOR VARIABLE REMUNERATION OF 80%, WHILE OBJECTIVES LINKED TO ESG PARAMETERS, WHICH ARE DEFINED FROM YEAR TO YEAR, HAVE A WEIGHTING OF 20%.

IN PARTICULAR, WITH REGARD TO THE YEAR 2024, THE NATURE OF ESG PARAMETERS IS LINKED TO THE LEVEL OF COMMITMENT THAT THE TIP GROUP HAS MADE TO THE INTEGRATION OF YOUNG PEOPLE INTO THE LABOUR MARKET, BOTH IN THE FORM OF ALLOCATED FINANCIAL RESOURCES, BUT ALSO AS HOURS OF TRAINING THAT THE STRUCTURE DEDICATES TO PROJECTS INVOLVING YOUNG PEOPLE, PRINCIPALLY IN START-UP INITIATIVES.

THE PROPORTION OF THE SHARE CAPITAL HELD BY TOP MANAGEMENT AND INVESTMENT TEAM MEMBERS IN TIP IS AROUND 12%.

NON-MONETARY BENEFITS

AS SPECIFIED IN GREATER DETAIL IN THE “REPORT ON REMUNERATION AND COMPENSATION PAID” (AVAILABLE ON THE TIP WEBSITE IN THE CORPORATE GOVERNANCE SECTION), EXECUTIVE DIRECTORS AND THE GENERAL MANAGER MAY RECEIVE SOME NON-MONETARY BENEFITS THAT ARE IN ANY CASE CONSISTENT WITH THE POSITION AND/OR FUNCTION HELD BY THE INDIVIDUAL.

EXECUTIVE DIRECTORS ARE GRANTED BENEFITS, SUCH AS COMPANY CARS AND WORK TOOLS, SUCH AS SMARTPHONES AND TABLETS, ALSO FOR PERSONAL USE, AS WELL AS INSURANCE COVER.

ALL NON-MONETARY BENEFITS ARE NEVERTHELESS IN LINE WITH THE BEST COMPANY PRACTICES GENERALLY ADOPTED FOR THIS TYPE OF BENEFIT.

THE COMPANY HAS ALSO SUBSCRIBED TO TWO INSURANCE POLICIES, INCLUDING A D&O POLICY IN FAVOUR OF THE DIRECTORS OF THE COMPANY AND OF ITS SUBSIDIARIES, AS WELL AS A PROFESSIONAL INDEMNITY POLICY IN FAVOUR OF THE EMPLOYEES OF THE COMPANY, COVERING ANY DAMAGE CAUSED TO THIRD PARTIES BY THE INSURED PARTIES IN THE PERFORMANCE OF THEIR DUTIES.

WITH REGARD TO THE CATEGORY OF EXECUTIVE DIRECTORS, THE COMPANY HAS ALSO SUBSCRIBED TO “ACCIDENTS” COVER AND “REIMBURSEMENT OF MEDICAL EXPENSES FROM ILLNESS” COVER.

DIRECTORS ALSO ENJOY BENEFITS SUCH AS COMPANY CARS, SMARTPHONES, LAPTOPS, INSURANCE COVER AND RESTAURANT TICKETS.

ALL OTHER PROFESSIONAL EMPLOYEES RECEIVE SMARTPHONES, LAPTOPS AND LUNCHEON VOUCHERS.

THE BIRTH OF STARTIP

TIP’S SUPPORT FOR THE COMMUNITY TAKES VARIOUS FORMS AND COVERS SUPPORT FOR YOUNG PEOPLE, THE WORLD OF INNOVATION, AND THE TRAINING OF SKILLED PROFESSIONALS.

FOR TIP, THE FOCUS ON INNOVATION HAS ALWAYS BEEN ON SUPPORT, INCLUDING FINANCIAL SUPPORT, FOR COMPANIES THAT SEE CONTINUOUS INVESTMENT IN INNOVATION AS THE MAIN WAY TO COMPETE IN INCREASINGLY GLOBAL MARKETS.

INTEREST IN DIGITAL AND INNOVATION WAS ALSO REFLECTED BY ENTRY INTO THE *START-UP* SEGMENT THROUGH AN *AD HOC* VEHICLE, EQUIPPED WITH € 100 MILLION TO INVEST IN INNOVATION AND DIGITAL.

THE LARGE NUMBER OF MEETINGS WITH YOUNG START-UP ENTREPRENEURS HAVE ALLOWED US TO UNDERSTAND IN INCREASING DEPTH THE IMPORTANCE OF SUPPORTING YOUNG PEOPLE IN TRAINING OF SKILLS AND COMPETENCES THAT ARE NOW INDISPENSABLE FOR ENTERING THE WORLD OF WORK.

IN 2017, STARTIP S.R.L. WAS INCORPORATED, AS A CORPORATE VEHICLE 100% OWNED BY TIP THAT AIMS TO INVEST € 100 MILLION IN INNOVATION AND DIGITAL TECHNOLOGY, THUS ALSO EXPANDING ITS TARGET OF INTEREST, BOTH BY SIZE AND SECTOR, TO INCLUDE COMPANIES SMALLER THAN TIP’S NORMAL INVESTMENT OBJECTIVES.

THE DECISION TO INVEST SUCH A LARGE AMOUNT IN THE FIELD OF INNOVATION DERIVES FROM THE OBSERVATION, ACCRUED IN THE DAILY COMPARISON WITH THE MOST IMPORTANT AND MATURE INDUSTRIAL REALITIES, THAT IN A GLOBAL CONTEXT SUCH AS THE CURRENT ONE, IT IS INDISPENSABLE FOR EACH GROUP, EVEN MERELY

IN ORDER TO MAINTAIN ITS OWN POSITIONING IN THE MARKET, TO BE FAMILIAR WITH THE EVOLUTION OF THE WORLD OF INNOVATION AND, WHERE APPROPRIATE, TO INVEST SIGNIFICANT RESOURCES IN RESEARCH AND DEVELOPMENT, INNOVATION, DIGITALISATION, ETC.

YEARS BEFORE THE START OF THE STARTIP PROJECT, THIS LED IT TO INVEST IN DIGITAL MAGICS S.P.A., THE LEADING LISTED INCUBATOR IN ITALY. TIP'S FIRST INVESTMENT IN DIGITAL MAGICS DATES BACK TO 2015, WHEN THE COMPANY WAS NOT YET LISTED AND WAS SEEKING RESOURCES, AS WELL AS TO FINANCE ITS INVESTMENTS, TO CONSOLIDATE ITS PARTNERSHIP WITH TALENT GARDEN, THE LEADING ITALIAN PLAYER IN CO-WORKING, WITH A FOCUS ON DIGITAL. FROM THE OUTSET, TIP'S INTERVENTION IN THE WORLD OF INNOVATION HAD AS ITS MAIN STRATEGIC DRIVER THE CREATION OF A NETWORK AND AN "ECOSYSTEM" ABLE TO CONNECT IDEAS, CAPITAL AND COMPANIES OF VARIOUS SECTORS AND SIZES.

THIS RELATIONSHIP, SEALED BY AN IMPORTANT INVESTMENT, ENABLED TIP TO ANALYSE THIS MARKET SEGMENT "MORE CLOSELY" AND, GIVEN THE LACK OF FINANCIAL OPERATORS ABLE TO OFFER RESOURCES AND KNOW-HOW IN THE LIFE PHASE OF THE START-UPS LOCATED BETWEEN SO-CALLED *SEED* FINANCING (TYPICALLY PROVIDED BY INCUBATORS) AND THE FIRST ROUND OF CAPITAL SEARCH (TYPICALLY PROVIDED BY VENTURE CAPITAL FUNDS), TO FILL A SIGNIFICANT DE FACTO *GAP* IN THE ITALIAN MARKET. THIS ABSENCE OVER THE YEARS HAD PREVENTED INCUBATORS FROM SUCCEEDING IN ADVANCING A NUMBER OF STARTUPS TO MORE MATURE STAGES, SO THAT THEY WERE CONFINED TO THE EARLY STAGES. ON THE OTHER HAND, SEVERAL VENTURE CAPITALISTS AND SPECIALISED FUNDS HAVE FOCUSED ON SELECTION, SCOUTING, MENTORING AND STRUCTURING OF TEAMS, RATHER THAN BRINGING THEM TO CONSOLIDATION.

STARTIP CURRENTLY UNDERTAKES THE FOLLOWING:



SUPPORTED THE TRAINING OF YOUNG PEOPLE



IN ORDER TO SUPPORT YOUNG PEOPLE IN SPECIALIST TRAINING IN THE FIELD OF DIGITAL AND INNOVATION AND TO THE EXTENT POSSIBLE TO PROMOTE THEM IN THE WORLD OF WORK, TIP, ALSO IN THE FINANCIAL YEAR 2023, ALLOCATED € 50,000 TO FINANCE 10 SCHOLARSHIPS FOR THE MOST DESERVING STUDENTS PARTICIPATING IN THE MASTERS PROGRAM ORGANISED BY THE TALENT GARDEN INNOVATION SCHOOL.

FINANCIAL INFORMATION ACTIVITIES

TIP HAS ALWAYS CONSIDERED IT USEFUL TO CONTRIBUTE TO THE DEBATE ON CORPORATE FINANCE ISSUES THROUGH INTENSE INFORMATION ACTIVITY REGARDING THIRD PARTIES, WITH EDITORIALS AND INTERVIEWS IN THE MAIN NATIONAL MEDIA AND IN SOME CASES, ALSO INTERNATIONAL MEDIA.

WITHIN THE SCOPE OF THE PRECISE RESPONSIBILITY THAT THE TOP MANAGEMENT OF TIP HAS ALWAYS FELT TO BE VERY STRONG IN THE FIELD OF “EDUCATION”, SINCE THE START OF THE 1990S, NOTEBOOKS HAVE BEEN PUBLISHED (“BOLLETTINO DELLE PRIVATIZZAZIONI E DELLA CORPORATE GOVERNANCE” [BULLETIN OF PRIVATISATIONS AND CORPORATE GOVERNANCE]), WHICH DISCUSSED BOTH THE TOPIC OF PRIVATISATIONS AND THAT OF CORPORATE GOVERNANCE IN ITALY, AT A TIME WHEN SUCH TOPICS WERE COMPLETELY OUTSIDE THE DEBATES BETWEEN PROFESSIONALS IN FINANCE AND COMPANY LAW, EVEN AT A HIGH LEVEL, SO THAT TIP HAS ALSO INNOVATED HERE AND IMPORTED ECONOMIC, CORPORATE AND FINANCIAL CULTURE.

THIS WAS FOLLOWED BY BOOKS BY THE COMPANY’S FOUNDERS ON CORPORATE FINANCE ISSUES SUCH AS M&A OPERATIONS, LISTING ACTIVITIES AND VALUATIONS OF BRANDS AND ASSETS IN GENERAL.

AT THE END OF THE 1980S, GIOVANNI TAMBURI PUBLISHED THE FIRST MANUAL ON ACQUISITIONS IN ITALY: BUYING A COMPANY, HOW AND WHY — METHODS, TECHNIQUES AND PSYCHOLOGY OF ACQUISITIONS.

DURING THE 1990S, GIOVANNI TAMBURI PUBLISHED NUMEROUS BOOKS, MANUALS, ESSAYS AND MANY ARTICLES ON THE SUBJECT OF PRIVATISATIONS AND BUSINESS FINANCE IN GENERAL.

IN 2014, TIP PUBLISHED THE BOOK “*ASSET ITALIA – PROPRIETÀ, VALORI E PREZZI (PAGATI E NON) DELLE AZIENDE ITALIANE*” [ASSET ITALIA – PROPERTIES, VALUES AND PRICES (PAID AND NOT PAID) OF ITALIAN COMPANIES], WHICH CONTAINS AN ANALYSIS, UNIQUE IN ITALY, OF THE PROSPECTS FOR ITALIAN ENTREPRENEURS, IN THE FINANCIAL FIELD AND WITH A VIEW TO THE GRADUAL STRENGTHENING OF CAPITAL AND EFFICIENCY OF THE INDUSTRIAL SYSTEM.

IN 2016, TIP PUBLISHED THE VOLUME “ASSET ITALIA – PROPRIETÀ, VALORI E PREZZI (PAGATI E NON) DELLE AZIENDE ITALIANE” [PRICES & VALUES – ENTERPRISE VALUE IN THE DIGITAL AGE], WHICH CONTAINED VERY DETAILED AND ARTICULATED ANALYSES AND STUDIES ON THE DYNAMICS OF THE VALUATION ASPECTS OF COMPANIES IN A WORLD THAT WAS CHANGING MANY OF ITS REFERENCE PARADIGMS.

TRAINING FOR INSTITUTIONS, ASSOCIATIONS AND UNIVERSITIES

TIP’S TOP MANAGEMENT THEN COLLABORATES ON A RECURRENT BASIS, FREE OF CHARGE, WITH UNIVERSITIES AND ASSOCIATIONS GIVING TESTIMONIES OF THEIR RELEVANT EXPERIENCE IN CORPORATE FINANCE. DURING THE YEAR, TOP MANAGEMENT PARTICIPATED IN CONFERENCES AND TRAINING COURSES ORGANISED BY ASSOCIATIONS OR UNIVERSITIES FOR A TOTAL OF **60 HOURS (APPROXIMATELY 20 HOURS EACH)**.

TRAINING FOR STARTUPS AND YOUNG PEOPLE: SECOND EDITION OF THE “MAGIC CLIMB” MENTORSHIP PROGRAM, IN COLLABORATION WITH DIGITAL MAGICS



**DIGITAL
MAGICS**

DIGITAL MAGICS - BUSINESS INCUBATOR, LISTED ON Euronext Growth Milan, leader in the development and support of digital and tech startups, of which TIP is the first and most significant shareholder, in September 2022 launched the first Boosting Program: MAGIC CLIMB.

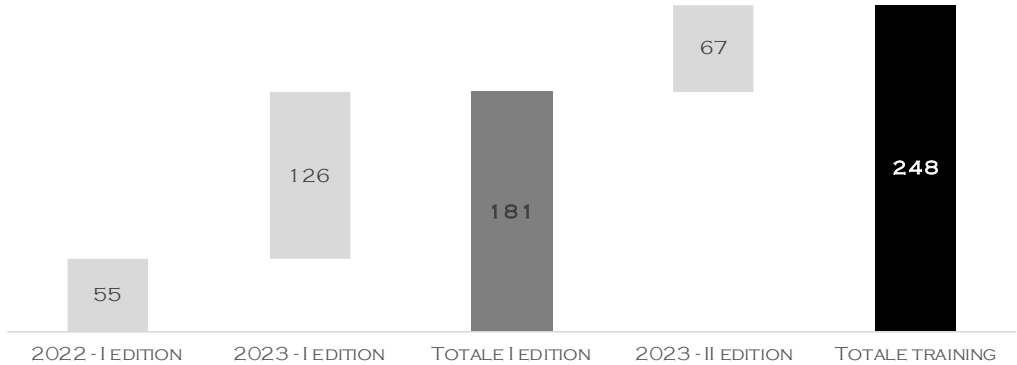
MAGIC CLIMB BEST REPRESENTS THE GROUP’S ABILITY TO BUILD SYSTEMS, DEVELOPING THE POTENTIAL OF START-UPS TO ACCOMPANY THEM IN THEIR GROWTH UP TO AN INDUSTRIAL AND INTERNATIONAL DIMENSION.

THE PROGRAM OFFERS START-UPS IN THE DIGITAL MAGICS PORTFOLIO THE OPPORTUNITY TO WORK CLOSELY WITH THE DIGITAL MAGICS TEAM ON THE GO-TO-MARKET AND PRODUCT STRATEGY, AND WITH THE TIP TEAM ON THE PREPARATION OF THE INDUSTRIAL PLAN AND THE MAIN THEMES OF INTEREST TO INVESTORS.

MAGIC CLIMB IS THE RESULT OF THE LONG COLLABORATION BETWEEN TIP AND DIGITAL MAGICS, WHICH HAS ALWAYS AIMED TO PROVIDE MATERIAL SUPPORT TO THE START-UP ECOSYSTEM, IN ORDER TO PROMOTE ITS GROWTH, COMPETITIVENESS IN THE MARKET AND PRODUCTIVITY. THIS PROGRAMME FOCUSES ON THE THREE PILLARS OF SUSTAINABILITY (ESG) AND THE GROWTH OF THE ENTIRE ECOSYSTEM.

IN SEPTEMBER 2023, THE SECOND EDITION OF THE PROGRAMME WAS LAUNCHED, INVOLVING ALL EMPLOYEES IN THE INVESTMENT AREA OF TIP AS MENTORS.

THE FOLLOWING IS THE REPORT OF THE TRAINING HOURS 2022–2023 OF THE PROGRAMME.



THE TOTAL NUMBER OF TRAINING HOURS FOR MAGIC CLIMB IN 2023 WAS 193.

TRAINING OF TIP’S TEAM

TIP’S FOCUS ON TRAINING PEOPLE AND DEVELOPING SKILLS IS A PREROGATIVE OF THE PECULIAR NATURE OF THE BUSINESS IN WHICH THE COMPANY OPERATES.

THE COMPANY PROMOTES REFRESHER AND TRAINING PROGRAMMES DESIGNED TO ENHANCE SPECIFIC PROFESSIONAL SKILLS AND TO PRESERVE AND ENHANCE SKILLS ACQUIRED DURING THEIR COLLABORATION.

CONSIDERING THE SECTOR CHARACTERISED BY A HIGH DEGREE OF SPECIALISATION AND CROSS-CUTTING SKILLS, THE PREFERRED METHOD ADOPTED FOR EMPLOYEE TRAINING IS “ON-THE-JOB TRAINING”. THIS PROCEDURE PERMITS A CONTINUOUS EXCHANGE OF KNOWLEDGE AND, AT THE SAME TIME, THE PERFORMANCE OF CERTAIN TASKS ON A REGULAR BASIS. ON-THE-JOB TRAINING ALSO INCREASES THE DEGREE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT, REPRESENTING A VERY PRACTICAL TYPE OF TRAINING,

ALLOWING THE RAPID ACQUISITION OF GREATER SECURITY AT WORK AND FACILITATING INTEGRATION WITHIN THE TEAM.

DURING THE YEAR, VARIOUS TRAINING SESSIONS WERE PROPOSED, BOTH ON SPECIFIC PROFESSIONAL THEMES AND MORE GENERALLY, ON CORPORATE LEGISLATION, FOR A TOTAL OF APPROXIMATELY **260 HOURS OF TRAINING (AN AVERAGE OF MORE THAN 20 HOURS OF TRAINING PER EMPLOYEE)**, IN LINE WITH THE PREVIOUS YEAR.

DURING THE YEAR, 100% OF TIP EMPLOYEES RECEIVED TRAINING INTERNALLY OR FROM THIRD-PARTY ENTITIES, INCLUDING ENTITIES SPECIALISING IN FINANCIAL PROFESSIONAL TRAINING.

IN ADDITION, IN THE KNOWLEDGE THAT HUMAN CAPITAL IS THE MAIN COMPETITIVE ADVANTAGE IN THE BUSINESS IN WHICH THE COMPANY OPERATES, TIP RECENTLY JOINED A TRAINING PROGRAM PROMOTED BY A LEADING INTERNATIONAL CONSULTING FIRM.

TIP STAFF WILL USE THE CONTENT IN “ALWAYS ON, EVERYWHERE ON” MODE, AND ALL COMPANY EMPLOYEES SHALL BE GRANTED ACCESS TO THE ONLINE PLATFORM. THE PLATFORM HAS EXCLUSIVE CONTENT TO GUIDE THE RESKILLING AND UPSKILLING ACTIVITIES AND CREATE A MID- TO LONG-TERM COMPETITIVE ADVANTAGE.

THE TRAINING OFFER AIMS TO COVER ALL THEMATIC AREAS OF THE COMPANY, IN ORDER TO ENSURE THE ADAPTATION AND CONTINUOUS UPDATING OF RESOURCES ON THE FOLLOWING TOPICS:

- SUSTAINABILITY
- FINANCE & CONTROL ADMINISTRATION
- RISK MANAGEMENT
- DIGITAL TRANSFORMATION
- SECURITY
- BUSINESS MANAGEMENT AND SOFT SKILLS

THE TRAINING WILL HAVE A DURATION OF APPROXIMATELY 30 HOURS PER EMPLOYEE.

TRAINING BY ENTITIES AND INSTITUTIONS

MEMBERSHIPS OF ISVI AND THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT OFFER AN IMPORTANT TRAINING OPPORTUNITY FOR ALL TIP EMPLOYEES, WHO HAVE BEEN INVITED TO PARTICIPATE IN THE EVENTS MOST RELEVANT TO THE TOPICS COVERED BY EACH AND WHO RECEIVE THE ARTICLES AND UPDATES THAT THESE IMPORTANT INSTITUTIONS SHARE WITH THEIR MEMBERS.

THESE TRAINING SESSIONS ARE OPEN TO ALL TIP EMPLOYEES.

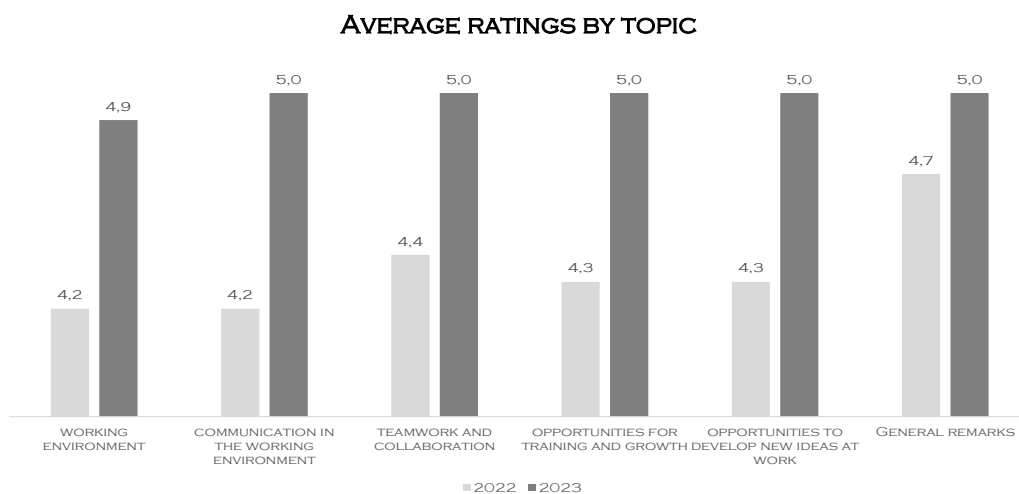
EMPLOYEE SATISFACTION MONITORING TOOLS

TIP CONDUCTED A SURVEY TO MONITOR THE SATISFACTION OF ITS EMPLOYEES WITH REFERENCE TO THE FOLLOWING TOPICS

1. WORKING ENVIRONMENT;
2. COMMUNICATION IN THE WORKING ENVIRONMENT;
3. TEAMWORK AND COLLABORATION;
4. OPPORTUNITIES FOR TRAINING AND GROWTH;
5. OPPORTUNITIES TO DEVELOP NEW IDEAS AT WORK.

THE QUESTIONNAIRE WAS SENT TO THE COMPANY'S EMPLOYEES AND WAS COMPLETED BY 100% OF RECIPIENTS.

THE QUESTIONNAIRE, WHICH WAS COMPILED ON AN ANONYMOUS BASIS, REPORTED THE FOLLOWING RESULTS.



RATING LEGEND: 1 (VERY LOW), 2 (LOW), 3 (MEDIUM), 4 (HIGH), 5 (VERY HIGH) IN TERMS OF APPROVAL OF CORPORATE INITIATIVES WITH REFERENCE TO EACH IDENTIFIED TOPIC

MEMBERSHIP OF THE INSTITUTE FOR BUSINESS VALUES (ISVI)



TIP JOINED AS A SUPPORTING PARTNER OF ISVI, AN INSTITUTION FOUNDED IN 1989 TO PROMOTE RESPONSIBLE ENTREPRENEURSHIP, WHICH IS OPEN TO INNOVATION, IN BUSINESSES AND IN ANY PRODUCTIVE ORGANISATION.

ISVI'S MISSION IS CARRIED OUT THROUGH RESEARCH AND TRAINING ACTIVITIES AIMED AT MANUFACTURING, BUT ALSO AT UNIVERSITY AND HIGH SCHOOL STUDENTS.

RESEARCH ACTIVITY AIMS TO DEEPEN THE VALUES UNDERLYING GOOD MANAGEMENT: HOW THESE ARE FORMED, HOW THESE SPREAD THROUGH THE ECONOMIC-SOCIAL FABRIC, HOW THEY ARE TRANSMITTED AND HOW THEY ARE PERPETUATED IN THE ORGANISATIONS THAT ARE ALREADY LIVING THEM. IT IS IMPORTANT TO FOLLOW THIS EVOLUTION, ESPECIALLY IN A PHASE OF DISRUPTIVE CHANGES THAT HAVE THEIR DRIVERS IN THE RAPID TECHNOLOGICAL ADVANCES AND TURBULENCE RESULTING FROM THE PROBLEMATIC SOCIAL, ENVIRONMENTAL, ECONOMIC, POLITICAL AND INSTITUTIONAL ASPECTS OF THE CURRENT DEVELOPMENT MODEL.

SIGNATORY TO THE UN GLOBAL COMPACT AND THE PRINCIPLE FOR RESPONSIBLE INVESTMENT

IN MARCH 2023, TIP SIGNED UP TO THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT AND, IN JULY 2023, TO THE PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENT, AS A TESTAMENT TO ITS FORMAL AND SUBSTANTIAL COMMITMENT TO PROMOTING A HEALTHY, INCLUSIVE AND SUSTAINABLE GLOBAL ECONOMY, RESPECTFUL OF HUMAN AND LABOUR RIGHTS, ABLE TO SAFEGUARD THE ENVIRONMENT AND ACTIVELY INVOLVED FOR BUSINESS INTEGRITY IN ALL ITS ASPECTS.

THE ACCESSIONS TO THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT AND THE PRINCIPLE FOR RESPONSIBLE INVESTMENT PROVIDE AN OPPORTUNITY TO ADOPT A GLOBALLY RECOGNISED FRAMEWORK FOR THE DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION, AND ADOPTION OF ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE POLICIES AND PRACTICES.

UN GLOBAL COMPACT LINK: [HTTPS://UNGLOBALECOMPACT.ORG/WHAT-IS-GC/PARTICIPANTS/156867-TIP-S-P-A](https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/156867-TIP-S-P-A)

LINK PRINCIPLE FOR RESPONSIBLE INVESTMENT:
[HTTPS://WWW.UNPRI.ORG/SIGNATORY-DIRECTORY/TAMBURI-INVESTMENT-
PARTNERS-SPA/11669.ARTICLE](https://www.unpri.org/signatory-directory/tamburi-investment-partners-spa/11669.article)

THE GOVERNANCE MODEL

TIP SEES GOOD GOVERNANCE AS A KEY TOOL FOR CREATING SUSTAINABLE VALUE FOR SHAREHOLDERS AND ALL STAKEHOLDERS OVER TIME, PROVIDING A GUARANTEE OF PROTECTION FOR ALL. FOR THIS TO HAPPEN, IT IS NECESSARY TO COMPETE EVER MORE EFFICIENTLY IN THE REFERENCE MARKETS, BEING CAPABLE OF PREVENTING, IDENTIFYING AND MANAGING THE RISKS ASSOCIATED WITH THE BUSINESS OF INTEREST.

IN THIS REGARD, THE GOVERNANCE FOR TIP CONSISTS OF AND MUST BE UNDERSTOOD ON TWO LEVELS:

- GOVERNANCE OF TIP: DESCRIPTION OF THE GOVERNANCE STRUCTURE THAT HAS BEEN CHOSEN FOR THE BEST MANAGEMENT OF THE COMPANY;
- THE ROLE OF TIP AS AN INVESTOR: ACTIVITIES THAT TIP PERFORMS IN THE INVESTEE COMPANIES IN ITS OWN ROLE WITHIN THE CORPORATE BODIES.

GOVERNANCE OF TIP

TIP ADOPTS A GOVERNANCE SYSTEM WHICH AIMS TO MAXIMISE SHAREHOLDER VALUE, CONTROLLING BUSINESS RISKS, TRANSPARENCY TOWARDS THE MARKET AND BALANCING OF THE INTERESTS OF ALL SHAREHOLDERS.

TIP NOT ONLY OPERATES IN ABSOLUTE COMPLIANCE WITH THE LAWS AND REGULATIONS IN EFFECT IN THE COUNTRIES IN WHICH IT OPERATES, IN COMPLIANCE WITH THE PRINCIPLES SET OUT IN THE CODE OF ETHICS AND THE PROCEDURES ESTABLISHED BY THE INTERNAL PROTOCOLS, BUT HAS ALWAYS ADOPTED ETHICAL PRINCIPLES IN THE CONDUCT OF THE BUSINESS, AS A MANTRA OF CONVICTION, THAT HAS GUIDED ALL OF ITS MAIN CHOICES.

TIP CONDEMNS ALL PHENOMENA OF CORRUPTION, EXTORTION OR INDUCED BRIBERY AND ADOPTS ALL OF THE MOST APPROPRIATE MEASURES FOR PREVENTING AND AVOIDING THE COMMITTING OF SUCH OFFENCES OR OFFENCES RELATED TO SUCH CASES.

IN VIEW OF ITS DEEP CONVICTION THAT INTEGRATION OF ESG CRITERIA MUST BE IMPLEMENTED BY ALL COMPANY FUNCTIONS AND AT ALL LEVELS, A DEDICATED GOVERNANCE EXISTS WITHIN ITS ORGANISATIONAL STRUCTURE, WHICH VIEWS THE CONTROL, RISK, RELATED PARTIES AND SUSTAINABILITY COMMITTEE AS

RESPONSIBLE FOR OVERSEEING THE SUSTAINABILITY STRATEGY AND THE ACTIVITIES CARRIED OUT IN THIS AREA, IN ORDER TO MAINTAIN CONSTANT OVERSIGHT IN THIS REGARD.

BY WAY OF CONFIRMATION OF THE GOVERNANCE COMMITMENT REGARDING ESG ASPECTS, SINCE 12 MARCH 2021, THE CONTROL, RISKS AND RELATED PARTIES COMMITTEE HAS ALSO BEEN ASSIGNED SUSTAINABILITY TASKS, PROVIDING SUPPORT AND ADVISORY FUNCTIONS TO THE BOARD OF DIRECTORS IN THIS AREA.

TIP'S ROLE AS AN INVESTOR

TIP'S ROLE AS AN INVESTOR MUST BE ANALYSED WITHIN ITS INVESTMENT STRATEGY. INVESTMENTS CONCERN BOTH COMPANIES LISTED ON REGULATED AND UNREGULATED MARKETS AND UNLISTED COMPANIES.

ALL COMPANIES LISTED ON REGULATED MARKETS IN WHICH TIP HOLDS A STAKE ADOPT THE HIGHEST STANDARDS IN EFFECT, IN TERMS OF BOTH GOVERNANCE AND COMPLIANCE WITH ESG RULES. SOME OF THESE ARE AMONG THE PIONEERS OF ESG ISSUES IN ITALY, NOTABLY AMPLIFON, MONCLER AND PRYSMIAN.

GIVEN TIP'S RECOGNISED EXPERIENCE IN GOVERNANCE AND SUSTAINABILITY ISSUES, THE DIRECTORS REPRESENTING TIPS ARE OFTEN APPOINTED TO INTERNAL BOARD COMMITTEES.

WITH REGARD TO UNLISTED COMPANIES (OR COMPANIES LISTED ON UNREGULATED MARKETS), THE FOLLOWING FACTORS MUST BE TAKEN INTO ACCOUNT IN ORDER TO ASSESS THE ROLE OF ACTIVE INVESTOR, AS WELL AS ITS ROLE AS MEMBER OF THE CORPORATE BODIES OF MOST OF THE COMPANIES IN WHICH IT HAS INVESTED:

- IN THE CAPACITY OF MINORITY INVESTOR, TIP CANNOT IMPOSE ITS STRATEGIC LINE ON THE INVESTEE COMPANIES. THE RELATIONSHIP THAT TIP HAS WITH THE TOP MANAGEMENT AND WITH THE ENTREPRENEURS OF THE INVESTEES NEVERTHELESS ALWAYS PERMITS OPEN AND FRUITFUL DEBATE ON THE TOPICS REGARDED AS FUNDAMENTAL FOR A COMPANY, WITH THESE CERTAINLY INCLUDING THE OBJECTIVE OF PURSUING SUSTAINABLE GROWTH.
- TIP OFTEN INVESTS IN FAMILY-OWNED BUSINESSES OF DIFFERENT SIZES. WITHOUT CONSIDERING TIP'S INVESTEE COMPANIES IN LISTED LARGE CAPS OR OTHER COMPANIES LISTED ON REGULATED MARKETS THAT ARE REQUIRED TO COMPLY WITH SPECIFIC OBLIGATIONS, THE OTHER COMPANIES ARE

REPRESENTED BY MEDIUM-SIZED ITALIAN COMPANIES WITH PREDOMINANTLY FAMILY SHAREHOLDERS.

THESE FACTORS MEAN THAT THE MAIN OBJECTIVE OF TIP REGARDING INVESTEE COMPANIES IS TO INTRODUCE OPEN, TRANSPARENT AND PROPERLY REGULATED GOVERNANCE SYSTEMS, AS IS NORMALLY REQUIRED FOR COMPANIES LISTED ON REGULATED MARKETS. THIS COMMITMENT MAINLY CONSISTS OF:

- INTRODUCING GOOD GOVERNANCE POLICIES AT BOARD LEVEL AND AT SHAREHOLDERS' MEETINGS, IN LINE WITH BEST MARKET PRACTICES;
- SUPPORTING ENTREPRENEURS IN THEIR SEARCH FOR PROFESSIONAL TOP MANAGEMENT WITH A SIGNIFICANT TRACK RECORD;
- ESTABLISHING A CLEAR ORGANISATIONAL CHART, PARTICULARLY IN TERMS OF ROLES AND RESPONSIBILITIES;
- ADEQUATELY ORGANISING THE WORK OF BOARDS;
- INTRODUCING INDEPENDENT MEMBERS TO BOARDS OF DIRECTORS.

ONE OF THE ISSUES IN WHICH TIP HAS ASSUMED AN INCREASING AND INCREASINGLY IMPORTANT ROLE OVER THE YEARS, WITHIN THE ITALIAN CONTEXT, CONCERNS THE MANAGEMENT OF THE GENERATIONAL SHIFT, AS WELL AS THE CORRECT IDENTIFICATION OF ROLES (SHAREHOLDER-DIRECTOR-MANAGER). THIS FACTOR, GIVEN THE WIDESPREAD CONTEXT OF MEDIUM-SIZED FAMILY BUSINESSES, IS OF FUNDAMENTAL IMPORTANCE FOR THE FUTURE OF EVERY BUSINESS.

MANY ENTREPRENEURIAL FAMILIES HAVE RECOGNISED TIP AS A “PARTNER”, WHO IS A THIRD-PARTY BUT WHOSE INTERESTS ARE PERFECTLY ALIGNED, WITH WHICH THEY CAN FACE THIS DELICATE MOMENT FOR THE COMPANY, ITS EMPLOYEES AND STAKEHOLDERS, BUT ALSO FOR THE SHAREHOLDERS THEMSELVES. MANAGING GENERATIONAL TRANSITION IN A BALANCED AND PROFITABLE WAY CAN ENSURE A NEW AND MORE PROMISING HORIZON FOR THE DEVELOPMENT OF THE COMPANY.

ANOTHER THEME TO WHICH TIP HAS ALWAYS BEEN COMMITTED, BOTH IN ITS ADVISORY ACTIVITY AND AS A DIRECT INVESTOR, IS SUPPORT FOR COMPANIES IN THE PROCESS OF OPENING THE SHARE CAPITAL TO EXTERNAL SHAREHOLDERS THROUGH AN IPO, FINANCIAL AND INDUSTRIAL PARTNERSHIPS, AGGREGATIONS, JOINT VENTURES, ETC.

ALTHOUGH THE ITALIAN BUSINESS COMMUNITY HAS ALWAYS BEEN RELUCTANT TO CONSIDER THE VARIOUS FORMS OF OPENING TO EXTERNAL SHAREHOLDERS THAT ARE FUNCTIONAL TO LONG-TERM DEVELOPMENT, TIP HAS DEMONSTRATED HOW THESE ENABLE COMPANIES TO GROW IN A HEALTHIER AND MORE TRANSPARENT

MANNER, WITH OBVIOUS EFFECTS, ALSO IN TERMS OF THE VALUE OF THE COMPANY, THE ATTRACTION OF INDEPENDENT AND PROFESSIONAL MANAGEMENT, AND THE RETURN TO SHAREHOLDERS. THESE CONSIDERATIONS ALSO TAKE ON A “STRATEGIC” NATURE, GIVEN THE CURRENT CONTEXT.

IN ORDER TO SUPPORT ENTREPRENEURS AND COMPANIES AS MUCH AS POSSIBLE IN SUSTAINABLE GROWTH OVER THE LONG TERM, THE OPERATIONS CARRIED OUT BY TIP ARE CHARACTERISED BY:

- ABSENCE OF FINANCIAL LEVERAGE. TIP INVESTS THROUGH EQUITY CONTRIBUTIONS, WITHOUT AFFECTING THE FINANCIAL SITUATION OF THE INVESTEE COMPANIES;
- ABSENCE OF A GUARANTEED WAY OUT. TIP IS A LONG-TERM INVESTOR, IN THE WAKE OF SO-CALLED PATIENT AND/OR PERMANENT CAPITAL, THAT ACCOMPANIES COMPANIES IN GROWTH BY NOT REQUIRING GUARANTEED EXITS. ONE OF THE FIRST AND MOST SIGNIFICANT (AS WELL AS SATISFACTORY) INVESTMENTS MADE BY TIP WAS IN THE INTERPUMP GROUP, IN WHICH TIP IS STILL A SIGNIFICANT SHAREHOLDER, AFTER MORE THAN 20 YEARS, BESIDE FULVIO MONTIPÒ (FOUNDER AND MAJORITY SHAREHOLDER, AS WELL AS CHAIRMAN AND CEO OF THE GROUP) AND AFTER OTHER INVESTORS, INVITED BY TIP TO THE INITIAL CLUB DEAL, PROGRESSIVELY LEFT, TIP INSTEAD INCREASED ITS INVESTMENT SEVERAL TIMES. OTHER EXAMPLES INCLUDE AMPLIFON S.P.A. AND PRYSMIAN S.P.A. SINCE 2010, MONCLER S.P.A. SINCE 2013 OR EATALY S.P.A. AND ROCHE BOBOIS S.A. SINCE 2014.

THE CORPORATE GOVERNANCE STRUCTURE ADOPTED REPRESENTS A SOLID GUARANTEE OF INDEPENDENCE IN THE DECISION-MAKING PROCESS AND IS BASED ON THE CORRECT DIVISION OF POWERS AND ALLOCATION OF ROLES.

TIP ADOPTS A TRADITIONAL GOVERNANCE MODEL (PURSUANT TO ARTS. 2380-BIS ET SEQ. OF THE CIVIL CODE), CHARACTERISED BY THE PRESENCE OF A BOARD OF DIRECTORS AND A BOARD OF STATUTORY AUDITORS, BOTH APPOINTED BY THE SHAREHOLDERS' MEETING.

THIS GOVERNANCE MODEL IS CONSIDERED THE MOST SUITABLE FOR COMBINING “MANAGEMENT EFFICIENCY” WITH “EFFECTIVE CONTROLS” IN THE FULFILMENT OF ITS MISSION AND THE IMPLEMENTATION OF THE INVESTMENT STRATEGY.

TIP HAS ADOPTED THE PROVISIONS OF THE CORPORATE GOVERNANCE CODE OF LISTED COMPANIES MOST RECENTLY APPROVED IN JANUARY 2020 BY THE CORPORATE GOVERNANCE COMMITTEE AND PROMOTED BY BORSA ITALIANA S.P.A., BUSINESS ASSOCIATIONS (ABI, ANIA, ASSONIME, CONFINDUSTRIA) AND THE PROFESSIONAL INVESTORS ASSOCIATION (ASSOGESTIONI).

THE COMPANY'S GOVERNANCE SYSTEM IS DEFINED BY THE FOLLOWING DOCUMENTS (AVAILABLE AT WWW.TIPSPA.IT):

- BY-LAWS;
- CODE OF ETHICS;
- INTERNAL DEALING CODE;
- THE ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL, LEGISLATIVE DECREE 231/2001 (DOCUMENT WHICH INCLUDES THE "PROCEDURE FOR NOTIFICATION OF ILLEGAL AND IRREGULAR ACTIONS, SO-CALLED WHISTLEBLOWING");
- PROCEDURES FOR TRANSACTIONS WITH RELATED PARTIES;
- PROCEDURE FOR THE MANAGEMENT OF THE REGISTER OF PERSONS WITH ACCESS TO INSIDE INFORMATION;
- CODE OF CONDUCT FOR CORPORATE DISCLOSURES TO THE MARKET;
- POLICY FOR MANAGING DIALOGUE WITH SHAREHOLDERS IN GENERAL AND OTHER RELEVANT STAKEHOLDERS.

TIP IS A GENUINE PUBLIC COMPANY, SO THAT THE ANALYSIS OF ITS GOVERNANCE SYSTEM MUST BE ASSESSED BY CONSIDERING THAT THERE IS NO MAJORITY SHAREHOLDER CAPABLE OF APPROVING CERTAIN RESOLUTIONS ALONE.

THE BOARD OF DIRECTORS IN OFFICE UNTIL THE APPROVAL OF THE FINANCIAL STATEMENTS FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2024 HAS THE FOLLOWING COMPOSITION:

NAME	POSITION	EXECUTIVE	INDEPENDENT
GIOVANNI TAMBURI	CHAIRMAN AND CEO	YES	NO
ALESSANDRA GRITTI	DEPUTY CHAIRWOMAN AND CEO	YES	NO
CESARE D'AMICO	DEPUTY CHAIRMAN	NO	NO
CLAUDIO BERRETTI	EXECUTIVE DIRECTOR AND GENERAL DIRECTOR	YES	NO
ISABELLA ERCOLE	DIRECTOR	NO	YES
GIUSEPPE FERRERO	DIRECTOR	NO	YES
SERGIO MARULLO DI CONDOJANNI	DIRECTOR	NO	YES

NAME	POSITION	EXECUTIVE	INDEPENDENT
MANUELA MEZZETTI	DIRECTOR	NO	YES
DANIELA ANNA PALESTRA	DIRECTOR	NO	YES
PAUL SIMON SCHAPIRA	DIRECTOR	NO	YES

THE BOARD OF DIRECTORS IS RESPONSIBLE FOR DEFINING THE STRATEGIC GUIDELINES OF THE COMPANY AND THE GROUP AND IS RESPONSIBLE FOR ITS MANAGEMENT. IT IS VESTED WITH ALL POWERS OF ORDINARY AND EXTRAORDINARY ADMINISTRATION AND IS RESPONSIBLE FOR EVERYTHING THAT IS NOT EXPRESSLY RESERVED BY LAW OR THE BY-LAWS TO THE SHAREHOLDERS' MEETING. THE BOARD OF DIRECTORS IS ALSO RESPONSIBLE FOR DECISIONS ON SUSTAINABILITY.

IN ORDER TO DEDICATE THE TIME REQUIRED FOR THE DILIGENT PERFORMANCE OF THEIR DUTIES, THE BOARD OF DIRECTORS RESOLVED TO DETERMINE, AS INDICATED IN THE REGULATIONS ON THE FUNCTIONING OF THE BOARD OF DIRECTORS (THE TEXT OF WHICH IS AVAILABLE IN THE "CORPORATE GOVERNANCE" SECTION OF THE TIP WEBSITE), A MAXIMUM NUMBER OF DIRECTORS' MANAGEMENT AND CONTROL POSITIONS AT OTHER COMPANIES, THAT MAY BE COMPATIBLE WITH THE EFFECTIVE PERFORMANCE OF THE ROLE OF DIRECTOR OF TIP.

TIP HAS APPLIED DIVERSITY CRITERIA, INCLUDING GENDER, IN THE COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS, IN COMPLIANCE WITH THE PRIORITY OBJECTIVE OF ENSURING THE ADEQUATE COMPETENCE AND PROFESSIONALISM OF ITS MEMBERS. 40% OF THE BOARD OF DIRECTORS CURRENTLY CONSISTS OF DIRECTORS OF THE LESS REPRESENTED GENDER.

THE INSTRUMENT CONSIDERED MOST SUITABLE FOR PURSUING THE OBJECTIVE, ALSO TAKING INTO ACCOUNT ITS OWN OWNERSHIP STRUCTURE, IS BY-LAWS. BY-LAWS PROVIDE FOR AN APPOINTMENT MECHANISM THAT ENABLES THE BOARD OF DIRECTORS TO BE COMPOSED OF A NUMBER OF DIRECTORS OF THE LESS REPRESENTED GENDER AT LEAST EQUAL TO THAT ESTABLISHED BY THE LAWS AND REGULATIONS IN EFFECT FROM TIME TO TIME.

IN PARTICULAR, WITH REGARD TO ANY DIVERSITY POLICIES REGARDING MANAGERIAL AND PROFESSIONAL SKILLS, INCLUDING INTERNATIONAL SKILLS, AGE AND SENIORITY IN OFFICE, IN VIEW OF BOTH THE SPECIFIC ACTIVITIES OF THE COMPANY AND THE ADOPTION OF THE PRINCIPLES AND RECOMMENDATIONS PROVIDED IN THE CORPORATE GOVERNANCE CODE, NO ADDITIONAL POLICIES WERE INTRODUCED

DURING THE YEAR, LEAVING ALL POSSIBLE DECISIONS ON THIS ASPECT TO THE FOLLOWING YEAR.

THE BOARD OF DIRECTORS HAS THE FOLLOWING COMPOSITION:

- 40% OF THE LESS REPRESENTED GENDER
- 70% OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS
- 60% OF INDEPENDENT DIRECTORS.

THE FOLLOWING WERE IDENTIFIED WITHIN IT:

- THE APPOINTMENTS AND REMUNERATION COMMITTEE (CONSISTING OF THREE INDEPENDENT DIRECTORS);
- THE CONTROL, RISK, RELATED-PARTY AND SUSTAINABILITY COMMITTEE (CONSISTING OF THREE INDEPENDENT DIRECTORS). IN THE PRESENCE OF THE CONDITIONS PROVIDED IN THE CORPORATE GOVERNANCE CODE, ON 28 APRIL 2022, THE BOARD OF DIRECTORS APPOINTED THE NON-EXECUTIVE AND INDEPENDENT DIRECTOR, MANUELA MEZZETTI, AS LEAD INDEPENDENT DIRECTOR PURSUANT TO THE CORPORATE GOVERNANCE CODE, ASSIGNING HER THE TASKS AND FUNCTIONS PROVIDED THEREIN. THE LEAD INDEPENDENT DIRECTOR WORKS WITH THE CHAIRMAN TO ENSURE THAT DIRECTORS RECEIVE TIMELY AND COMPLETE INFORMATION. THE LEAD INDEPENDENT DIRECTOR CALLS A SUITABLE MEETING SOLELY OF INDEPENDENT DIRECTORS, TO DISCUSS MATTERS RELATING TO THE FUNCTIONING OF THE BOARD OR THE MANAGEMENT OF THE COMPANY.

EXECUTIVE DIRECTORS

CHAIRMAN AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER, GIOVANNI TAMBURI, IS, TOGETHER WITH THE DEPUTY CHAIRWOMAN AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER ALESSANDRA GRITTI, THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER OF THE COMPANY, IN CONSIDERATION OF THE FACT THAT THE TWO CEOs ARE ALSO FOUNDING MEMBERS OF THE COMPANY, REPRESENT ITS IMAGE, INTERNALLY AND EXTERNALLY AND, TOGETHER WITH THE THIRD EXECUTIVE DIRECTOR, CLAUDIO BERRETTI, MATERIALLY CONDUCT THE ANALYSIS AND NEGOTIATIONS RELATING TO THE INVESTMENT PROJECTS.

THE ACCUMULATION OF THE OFFICE OF CHAIRMAN WITH THAT OF CHIEF EXECUTIVE OFFICER, WITH THE ALLOCATION OF MANAGEMENT POWERS, IS FUNCTIONAL FOR

ENSURING GREATER EFFICIENCY OF THE COMPANY'S ORGANISATIONAL STRUCTURE, INCLUDING AND ABOVE ALL, IN LIGHT OF THE COMPANY'S CORE BUSINESS WHICH, DUE TO THE SENSITIVITY AND IMPORTANCE OF THE ISSUES ARISING FROM INVESTMENT ACTIVITIES, REQUIRES A COINCIDENCE OF THE TWO FIGURES.

FOR FURTHER FUNCTIONS AND POWERS OF THE COMMITTEES, PLEASE SEE THE CORPORATE GOVERNANCE REPORT AVAILABLE ON THE WEBSITE WWW.TIPSPA.IT.

THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS HAS THE FOLLOWING COMPOSITION:

MYRIAM AMATO (CHAIRWOMAN)

FABIO PASQUINI (STATUTORY AUDITOR)

MARZIA NICELLI (STATUTORY AUDITOR)

MARINA MOTTURA (SUBSTITUTE AUDITOR)

MASSIMILIANO ALBERTO TONARINI (SUBSTITUTE AUDITOR)

FOCUS ON THE CODE OF ETHICS

IN ITS CONVICTION THAT ETHICS IN THE CONDUCT OF BUSINESS SHOULD BE PURSUED JOINTLY, BUT MORE THAN ANYTHING, FUNCTIONALLY, FOR THE SUCCESS OF THE COMPANY AND THE REDUCTION OF RISK, SINCE THE BEGINNING OF THE 2000s, TIP HAS ESTABLISHED ITS INTERNAL AND EXTERNAL ACTIVITY IN OBSERVANCE OF THE PRINCIPLES CONTAINED IN ITS CODE OF ETHICS, WHICH IDENTIFIES SHARED VALUES, PRINCIPLES AND DUTIES IN TERMS OF BUSINESS MANAGEMENT, WORKING STANDARDS, RESPECT FOR HUMAN RIGHTS AND RESPECT FOR THE ENVIRONMENT, WITH WHICH ALL THOSE WHO WORK FOR GROUP COMPANIES MUST COMPLY.

IN PARTICULAR, COMPLIANCE WITH THE CONTENTS OF THE CODE OF ETHICS IS INTENDED TO MINIMISE THE RISKS OF SOCIAL IMPACT, ALSO LINKED TO STAFF, ARISING FROM COMPLIANCE WITH THE LAW, DIGNITY, EQUALITY AND INTEGRITY, INCLUDING IN RELATIONS WITH THE PUBLIC ADMINISTRATION AND SUPERVISORY AUTHORITIES, AS WELL AS IN RELATIONS WITH POLITICAL PARTIES AND TRADE UNION ORGANISATIONS, WITH SUPPLIERS OF GOODS AND SERVICES AND WITH CUSTOMERS.

A GREAT DEAL OF ATTENTION IS PAID TO HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE. MAXIMUM CONFIDENTIALITY OF THE ACTIVITIES CARRIED OUT IS ALSO ENSURED BY *AD HOC* PROCEDURES.

AS ALREADY MENTIONED IN THIS DOCUMENT, THE CODE OF ETHICS HAS BEEN UPDATED TO MAKE IT AN EVEN MORE CONSISTENT TOOL FOR THE POLICIES AND OBJECTIVES THAT THE COMPANY SETS ITSELF WITH REGARD TO SUSTAINABILITY. THE CODE OF ETHICS IS PUBLISHED ON THE COMPANY'S WEBSITE AND CAN THEREFORE BE PROMPTLY CONSULTED BY ALL EMPLOYEES AND STAKEHOLDERS OF THE GROUP.

MANAGEMENT OF CORE BUSINESS RISKS

IN COMPLIANCE WITH LEGISLATIVE DECREE 231/2001, THE TIP GROUP HAS ALSO ADOPTED AN ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL AIMED AT PREVENTING THE RISKS ARISING FROM UNLAWFUL CONDUCT, IN ORDER TO FURTHER GUARANTEE STANDARDS AND CONDITIONS OF FAIRNESS AND TRANSPARENCY IN THE CONDUCT OF COMPANY ACTIVITIES (THE "ORGANISATIONAL MODEL" OR THE "MODEL").

THE MODEL HAS BEEN UPDATED FOR THE MOST RECENT LEGISLATIVE DEVELOPMENTS AND INCORPORATES THE INDICATIONS EXPRESSED BY THE CONFINDUSTRIA GUIDELINES ISSUED IN JUNE 2021.

STARTING FROM AN ANALYSIS OF THE RISK RELATING TO THE INDIVIDUAL OFFENCES APPLICABLE TO THE COMPANY, THE DOCUMENT IDENTIFIES THE PROCESSES AND ORGANISATIONAL MEASURES THAT TIP HAS SUBSEQUENTLY IMPLEMENTED TO BRING THE SAID RISK WITHIN THE LIMITS OF "ACCEPTABILITY", A KEY CONCEPT IN THE CONSTRUCTION OF A PREVENTIVE CONTROL SYSTEM, THAT CANNOT BE BYPASSED EXCEPT FRAUDULENTLY.

IN THE CODE OF ETHICS ADOPTED BY TIP AND MENTIONED IN THE PRECEDING CHAPTER AS A VALID TOOL FOR RAISING AWARENESS OF ALL THOSE WHO OPERATE IN THE NAME AND ON BEHALF OF THE COMPANY, THE PROVISIONS OF DECREE 231/01 HAVE BEEN IMPLEMENTED, PROMOTING OR PROHIBITING CERTAIN CONDUCT, INCLUDING IN THE LIGHT OF PRECAUTIONARY LEGISLATIVE PROVISIONS THAT ARE INCREASINGLY RELEVANT IN THE CURRENT REALITY.

A DEFINING POINT IN THE CONSTRUCTION OF THE MODEL HAS, OVER TIME, BEEN THE PROVISION OF AN ADEQUATE PENALTY SYSTEM, ALSO VALID FOR THE INFRINGEMENT

OF THE RULES CONTAINED IN THE CODE OF ETHICS, WHICH IS AUTOMATICALLY EFFECTIVE WITH REGARD TO STAFF, AS AN ACT OF SELF-REGULATION OF THE COMPANY.

THE COMBINATION OF THE TWO DOCUMENTS, MODEL AND CODE, WHICH ARE DISTINCT IN TERMS OF CONTENT BUT INTERCONNECTED BY NATURE, ENABLES TIP TO ORIENT ITS ACTIVITY ACCORDING TO A SYSTEM OF PRIOR CONTROL WITH REGARD TO THE COMMITTING OF THE OFFENCES CONTAINED IN THE “CATALOGUE” CITED IN THE AFOREMENTIONED DECREE.

TIP HAS ESTABLISHED A COLLEGIATE SUPERVISORY BODY WITH THE TASK, AMONG OTHER THINGS, OF: (i) VERIFYING THE EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS OF THE ORGANISATIONAL MODEL ADOPTED WITH REGARD TO PREVENTING THE COMMITTING OF THE OFFENCES PROVIDED BY LEGISLATIVE DECREE 231/2001; (ii) VERIFYING COMPLIANCE WITH THE METHODS AND PROCEDURES PROVIDED IN THE ORGANISATIONAL MODEL AND DETECTING ANY BEHAVIOURAL DISCREPANCIES THAT MAY ARISE FROM AN ANALYSIS OF INFORMATION FLOWS AND REPORTS FOR WHICH THE HEADS OF THE VARIOUS DEPARTMENTS ARE RESPONSIBLE; AND (iii) PROPOSING DISCIPLINARY MEASURES TO THE BOARD OF DIRECTORS THAT MUST BE IMPOSED FOLLOWING ASCERTAINMENT OF INFRINGEMENTS OF THE ORGANISATIONAL MODEL.

THE NATURE OF THE ACTIVITY OF THE TIP GROUP ALSO PROVIDES THAT THE PROCESSING OF INFORMATION RELATING TO LISTED AND UNLISTED COMPANIES, WHETHER THESE ARE COMPANIES IN THE PORTFOLIO OR DURING THE ACQUISITION OR DISPOSAL PHASE, SHOULD BE REGARDED AS “CONFIDENTIAL” AND ALSO, WHERE THE CONDITIONS EXIST, OF A PRIVILEGED NATURE. THE EXPECTED LEVEL OF PROTECTION OF INFORMATION IS THEREFORE EXTREMELY HIGH, DUE TO THE RISKS THAT A LEAK COULD ENTAIL IN ECONOMIC AND REPUTATIONAL TERMS, BOTH FOR THE CLIENT (OR TARGET COMPANY) AND FOR TIP ITSELF. FOR THIS REASON, TIP PAYS PARTICULAR ATTENTION TO THE CUSTODY AND PROTECTION OF DATA AND HAS LAUNCHED A PROGRAMME TO UPDATE AND EVOLVE SECURITY SYSTEMS, INFRASTRUCTURES AND PROCEDURES, IN ORDER TO COMPLY WITH THE OBLIGATIONS ARISING FROM THE LAWS AND REGULATIONS IN EFFECT FROM TIME TO TIME.

A DETERMINING FACTOR HAS ALWAYS BEEN AN EMPLOYEE’S COMMITMENT NOT TO TRADE IN SECURITIES IN PORTFOLIO AND THOSE UNDERSTUDY AND NOT TO ACCEPT GIFTS OF SIGNIFICANT VALUE.

PRIVACY AND DATA SECURITY - MANAGEMENT OF RISKS RELATING TO THE PROCESSING OF PERSONAL DATA

TIP HAS ALWAYS BEEN ATTENTIVE TO THE PROCESSING OF PERSONAL DATA OF ITS EMPLOYEES, CUSTOMERS AND CONTACTS WITH WHOM IT DEALS WITH REGARD TO INVESTMENTS, EVEN IF THESE ARE ONLY POTENTIAL.

IN ORDER TO ENSURE THE CORRECT PROCESSING OF SUCH DATA AND THE IMPLEMENTATION OF THE PROVISIONS OF THE “GENERAL DATA PROTECTION REGULATION” No. 2016/679 (HEREINAFTER, THE “GDPR”), TIP HAS IMPLEMENTED A “PRIVACY ORGANISATIONAL MODEL”, DOCUMENTING *COMPLIANCE* WITH INFORMATION OBLIGATIONS AND SECURITY STANDARDS AND THUS COMPLYING WITH THE PRINCIPLE OF *ACCOUNTABILITY* THROUGH THE PREPARATION AND ADOPTION OF TECHNICAL-ORGANISATIONAL MEASURES DEEMED APPROPRIATE FOR MANAGING PROCESSING ACTIVITIES, TO PROTECTION THE RIGHTS AND FREEDOMS OF DATA SUBJECTS, DEMONSTRATING THE EFFECTIVENESS OF THESE MEASURES.

IN THE ARCHITECTURE OF ITS ORGANISATION, TIP HAS INDEED INTRODUCED A SPECIFIC PRIVACY ORGANISATIONAL CHART, ASSIGNING TO EACH ENTITY, IN THE CONTEXT OF ITS ORGANISATIONAL STRUCTURE, ROLES AND RESPONSIBILITIES THAT ARE FUNCTIONAL TO OVERSEEING THE PERSONAL DATA THAT ARE PROCESSED.

THE PRIVACY ORGANISATIONAL MODEL INDICATES THAT “IN ORDER TO STRUCTURE A PRIVACY ORGANISATIONAL CHART CONSISTENT WITH THE REALITY OF THE COMPANY, A PRIVACY OFFICER HAS BEEN IDENTIFIED, WHO, IN RELATION TO THE ORGANISATIONAL, MANAGEMENT AND CONTROL DUTIES PERFORMED FOR HIS/HER DEPARTMENT, UNDERTAKES TO SUPPORT AND ASSIST THE DATA CONTROLLER IN APPLYING AND UPDATING THE IMPLEMENTED “PRIVACY MANAGEMENT SYSTEM”, AS SPECIFIED IN DETAIL IN THE DEED OF APPOINTMENT. THE PRIVACY OFFICER HAS BEEN IDENTIFIED AS THE DEPUTY CHAIRMAN AND MANAGING DIRECTOR OF TIP.”¹

ALL EMPLOYEES WHO PROCESS PERSONAL DATA UNDERTAKE TO MAINTAIN ABSOLUTE CONFIDENTIALITY REGARDING INFORMATION ACQUIRED IN THE PERFORMANCE OF THEIR DUTIES AND TO SIGN A FORMAL APPOINTMENT AS PERSONS AUTHORISED TO PROCESS IT, RECEIVING PRECISE INSTRUCTIONS FOR THE FULFILMENT AND COMPLIANCE WITH THE REGULATORY PROVISIONS OF THE GDPR AND THOSE IMPLEMENTED BY TIP, INCLUDING THROUGH ETHICAL PRINCIPLES, GUIDELINES, CORPORATE POLICIES, CIRCULARS, PROCEDURES, SERVICE ORDERS AND OPERATING INSTRUCTIONS.

¹ SOURCE: PRIVACY ORGANISATIONAL MODEL, P. 7

WITHIN ITS PRIVACY ORGANISATIONAL CHART AND BY WAY OF APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF ACCOUNTABILITY, AS A SECURITY MEASURE, TIP HAS ALSO VOLUNTARILY DECIDED TO IDENTIFY A DATA PROTECTION OFFICER (“DPO”), SELECTING THIS INDIVIDUAL FROM AMONG CERTIFIED PERSONS WITH PROVEN TECHNICAL AND LEGAL SKILLS, WHO, THROUGH THE PERFORMANCE OF THEIR DUTIES (PURSUANT TO ART. 38 GDPR), CAN GUARANTEE CONTROL AND SUPPORT FOR ALL CORPORATE ASPECTS WITH A PRIVACY IMPACT.

THE APPOINTED DPO ALSO HAS THE FUNCTION OF:

- INFORMING AND ADVISING THE DATA CONTROLLER OF THE OBLIGATIONS ARISING FROM THE GDPR;
- VERIFYING THE IMPLEMENTATION AND APPLICATION OF THE GDPR, NATIONAL REGULATIONS AND INTERNAL PERSONAL DATA PROCESSING POLICIES IMPLEMENTED BY THE DATA CONTROLLER;
- PARTICIPATING IN THE PRIVACY IMPACT ASSESSMENT;
- LIAISING WITH THE DATA PROTECTION AUTHORITY;
- IN ITS CAPACITY AS CONTROL BODY, PREPARING ITS OWN ANNUAL AUDIT PLAN AND ADOPTING ITS OWN REGULATIONS;
- PROVIDING PERIODIC TRAINING SESSIONS TO EMPLOYEES ON PERSONAL DATA PROTECTION ISSUES, WITH THE ISSUANCE OF ASSOCIATED CERTIFICATES.

THE MONITORING OF MANAGEMENT PERFORMANCE OF THE PRIVACY ORGANISATIONAL MODEL ADOPTED AND THE PROCEDURES IMPLEMENTED BY TIP IS ENTRUSTED, NOT ONLY TO THE DPO AND THE INTERNAL FUNCTIONS APPOINTED, BUT ALSO TO PERIODIC INTERNAL AUDITS AND CHECKS BY THE CONTROL AND RISK, RELATED PARTIES AND SUSTAINABILITY COMMITTEE, IN WHICH THE KEY EXECUTIVES PARTICIPATE, INCLUDING THE PRIVACY OFFICER, AND WHICH MAY ALSO EXTEND ITS ASSESSMENTS TO ALL AREAS AND TOPICS WITH A PRIVACY IMPACT.

ALL OTHER PARTIES WHO, FOR ANY REASON, PROCESS DATA ON BEHALF OF TIP, ARE DULY REGISTERED AND APPOINTED AS EXTERNAL DATA PROCESSORS, PURSUANT TO ART. 28 GDPR, REGULARLY CHECKING, INCLUDING THROUGH COMPLIANCE *CHECKLISTS*, THAT THEY CONTINUE TO HAVE SUFFICIENT GUARANTEES TO IMPLEMENT APPROPRIATE TECHNICAL ORGANISATIONAL MEASURES FOR COMPLIANCE WITH THE GDPR.

THE PRIVACY ORGANISATIONAL MODEL ADOPTED BY TIP ALSO PROVIDES FOR THE PREPARATION OF A DATA PROCESSING REGISTER AS DATA CONTROLLER AND DATA PROCESSOR (PURSUANT TO ART. 28 GDPR).

TIP REGULARLY UPDATES A MAPPING OF THE PROCESSING PERFORMED, DESCRIBED IN DETAIL IN THE REGISTER, FOR WHICH IT HAS ADOPTED A RISK ASSESSMENT ANALYSIS METHOD THAT MEETS THE CRITERIA DESCRIBED IN ART. 32 GDPR, BY IDENTIFYING, AMONG THE RISK ELEMENTS, POTENTIAL THREATS, THE PROBABILITY AND IMPACT OF THEIR OCCURRENCE, AS WELL AS THE CORRECTIVE ACTIONS FOR REMEDYING THEM.

THE MAPPING ACTIVITY ALSO CONCERNS ALL DATA SUBJECTS WHOSE PERSONAL DATA IS PROCESSED BY TIP, TO WHOM, BY WAY OF APPLICATION OF THE KEY PRINCIPLE RECOGNISED BY THE GDPR TO THE DATA SUBJECT, BUT EVEN BEFORE THIS, BY ART. 8 OF THE CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION, INFORMATION AND TRANSPARENCY, TIP HAS PROVIDED AND PROVIDES SUITABLE INFORMATION NOTES, PURSUANT TO ARTS. 13 AND 14 GDPR.

THE PRIVACY ORGANISATIONAL MODEL IMPLEMENTED ALSO PROVIDES FOR THE CONSTANT IMPLEMENTATION AND UPDATING OF PROCEDURES, INSTRUCTIONS AND REGULATIONS, AIMED AT REGULATING SPECIFIC BUSINESS PROCESSES WITH A PRIVACY IMPACT, IN ORDER TO ENSURE THE CORRECT APPLICATION OF THE GDPR AND INCREASING CORPORATE COMPLIANCE, INCLUDING, BY WAY OF EXAMPLE: PROCEDURE FOR THE MANAGEMENT OF DATA BREACHES”, AS GOVERNED BY ARTS. 33 AND 34 GDPR, PROCEDURE FOR THE MANAGEMENT OF SO-CALLED *DATA RETENTION*, PROCEDURE FOR IDENTIFYING EXTERNAL DATA PROCESSORS PURSUANT TO ART. 28 GDPR, PROCEDURE FOR THE MANAGEMENT OF REQUESTS FOR EXERCISE BY DATA SUBJECTS, INTERNAL RULES ON THE USE OF COMPANY IT TOOLS.

AT THE TIME OF RECRUITMENT, EACH EMPLOYEE RECEIVES APPROPRIATE TRAINING ON THE MAIN PRIVACY ISSUES, WHICH IS PERIODICALLY PROVIDED NOT ONLY WITH TRAINING SESSIONS, BUT ALSO THROUGH THE CIRCULARISATION OF SPECIFIC INSTRUCTIONS ON MATTERS RELEVANT TO ENSURING THE CORRECT APPLICATION OF PRIVACY LEGISLATION.

FOR THE MANAGEMENT AND MAINTENANCE OF IT INFRASTRUCTURE, TIP MAKES USE OF SELECTED RESOURCES WITH ADEQUATE EXPERIENCE, HAVING IDENTIFIED SYSTEM ADMINISTRATORS AND EXTERNAL DATA PROCESSORS, WHO, AMONG OTHERS, ARE RESPONSIBLE FOR ENSURING THE FUNCTIONING OF THE IT SYSTEM THROUGH THE REGULAR MONITORING OF THE HARDWARE AND SOFTWARE STATUS, ENSURING THE MAINTENANCE OF THE SYSTEM BY ALL SUPPLIERS, ASSISTING STAFF IN THE EVENT OF FAILURES, SYSTEM ERRORS OR CHANGES TO THE SYSTEM ITSELF, ENSURING THE UPDATING OF ANTIVIRUS SOFTWARE AND EXECUTING BACK-UP ACTIVITIES,

CONTROLLING THE SAME AND RESTORING THE ENTIRE SYSTEM OR INDIVIDUAL FILES, IF NECESSARY.

THE ENTIRE INFRASTRUCTURE IS PERIODICALLY SUBJECTED TO *VULNERABILITY TESTING* IN ORDER TO ASCERTAIN THE SAFETY AND MAINTENANCE OF THE SYSTEMS, RELYING ON EXTERNAL CONTROLS OF THE MOST REFERENCED AND QUALIFIED COMPANIES OPERATING IN THE SECTOR.

THE PRIVACY ORGANISATIONAL MODEL IMPLEMENTED BY TIP ALSO EXTENDS TO ITS INSTITUTIONAL WEBSITE, WHICH IS CONSTANTLY ADAPTED TO THE MEASURES OF THE ITALIAN DATA PROTECTION AUTHORITY.

REPORTING PROCEDURES

THE COMPANY CONSIDERS IT A PRIORITY TO CREATE A POSITIVE WORKING ENVIRONMENT ORIENTED TOWARDS MAXIMUM MUTUAL COOPERATION AND TEAMWORK, WITH SHARED OBJECTIVES, IN WHICH EVERYONE CAN EXPRESS THEIR POTENTIAL, FREE FROM ANY CONDITIONING OR ANY FORM OF INTIMIDATION, CONSIDERING THE CONTINUOUS ACTIVITIES OF DEVELOPMENT AND TRAINING OF HUMAN CAPITAL TO BE OF PRIMARY IMPORTANCE, WITH A VIEW TO THE INDIVIDUAL ENHANCEMENT OF HUMAN RESOURCES.

SPECIFICALLY, SINCE 2019, THE COMPANY HAS HAD A "PROCEDURE FOR REPORTING OFFENCES AND IRREGULARITIES (SO-CALLED "WHISTLEBLOWING")" AVAILABLE ON THE COMPANY'S WEBSITE.

IN ORDER TO ENSURE RESPONSIBLE MANAGEMENT, IN LINE WITH LEGISLATIVE REQUIREMENTS, TIP HAS IMPLEMENTED A SO-CALLED WHISTLEBLOWING SYSTEM, AIMED AT PROTECTING WHISTLEBLOWERS FROM REPORTING CERTAIN CRIMES OR IRREGULARITIES.

IN THIS WAY, THE COMPANY:

- HAS ESTABLISHED DEDICATED REPORTING CHANNELS THAT ENABLE REPORTS OF CERTAIN UNLAWFUL CONDUCT TO BE SUBMITTED WITH A VIEW TO PROTECTING THE INTEGRITY OF THE COMPANY;
- PROVIDES FOR CHANNELS THAT ARE CAPABLE OF PROTECTING THE CONFIDENTIALITY OF THE WHISTLEBLOWER'S IDENTITY, INCLUDING BY COMPUTERISED METHODS; THIS METHOD MAY ALSO BE ACTIVATED THROUGH

IT PLATFORMS MANAGED BY INDEPENDENT THIRD PARTY SPECIALISTS, OR BY THE ACTIVATION OF ELECTRONIC MAILBOXES;

- PROHIBITS ANY ACT OF RETALIATION OR DISCRIMINATION AGAINST A WHISTLEBLOWER, WHETHER DIRECT OR INDIRECT, FOR REASONS RELATED, DIRECTLY OR INDIRECTLY, TO THEIR REPORT;
- PROTECTS THE REPORTED PERSON THROUGH *AD HOC* MEASURES.

THE COMPANY HAS ALSO ENTRUSTED THE MANAGEMENT OF WHISTLEBLOWING REPORTING CHANNELS TO THE SUPERVISORY BODY, AS A SPECIFICALLY TRAINED FIGURE FOR THE MANAGEMENT OF THE CHANNEL, WHICH WILL TAKE ANY INITIATIVE, INCLUDING INVESTIGATIVE, USEFUL FOR UNDERSTANDING THE BASIS OF THE REPORT ITSELF AND POSSIBLY REQUIRING (WHERE APPROPRIATE) THE APPOINTED CORPORATE FUNCTIONS TO ISSUE DISCIPLINARY MEASURES AND SANCTIONS, IN COMPLIANCE WITH THE RELEVANT NATIONAL COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT.

TECHNOLOGY

THE COMPANY ALWAYS CAREFULLY EVALUATES THE ADOPTION OF NEW TECHNOLOGIES, INCLUDING THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TOOLS, BASED ON THE INTERNATIONAL PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS, THE OECD AND THE EU.

RESPECT FOR THE ENVIRONMENT

ANOTHER PILLAR OF SOCIAL RESPONSIBILITY IS THE COMMITMENT TO THE ENVIRONMENT, AIMED AT MINIMISING AND OPTIMISING THE IMPACT OF ITS ACTIVITIES ON THE ENVIRONMENT, BOTH DIRECTLY AND INDIRECTLY, IN THE SHORT AND LONG TERM, AND CONSTANT MONITORING OF ENVIRONMENTAL RISK FACTORS.

ALTHOUGH THE NATURE OF THE BUSINESS AND THE SMALL SIZE OF THE ORGANISATION DO NOT HAVE A PARTICULARLY STRONG ENVIRONMENTAL IMPACT, AS THE ONLY EMISSIONS PRODUCED ARE ENTIRELY COMPARABLE TO CONSUMPTION BY “DOMESTIC” CONSUMERS, CERTAIN MEASURES HAVE BEEN IDENTIFIED FOR ADOPTION TO GIVE CONCRETE FORM TO THE COMPANY’S CONTRIBUTION TO ENVIRONMENTAL PROTECTION.

THROUGH THE APPROPRIATE RAISING OF AWARENESS OF EMPLOYEES OF A CULTURE OF SUSTAINABILITY, TIP AIMS TO HAVE AN EFFICIENT MANAGEMENT OF RESOURCES, CONSISTING OF THE CONSCIENTIOUS CONSUMPTION OF ENERGY AND MATERIALS TO AVOID ANY FORM OF WASTE, ACCOMPANIED BY AN ADEQUATE SYSTEM OF WASTE MANAGEMENT.

THE PERFORMANCE OF THE WORK INVOLVES THE ALMOST EXCLUSIVE USE OF MATERIALS, INCLUDING PAPER, ELECTRONIC DEVICES (PCS, PRINTERS, TELEPHONES) BASED ON COST-EFFECTIVENESS, RESPECT FOR THE ENVIRONMENT AND THE QUALITY OF THE PRODUCTS OFFERED BY THE MAIN AND BEST SUPPLIERS, WHO ARE ASKED TO ALIGN THEMSELVES FULLY WITH THE BEST MARKET STANDARDS IN TERMS OF ENVIRONMENTAL IMPACT, TRACEABILITY AND WORKING PRACTICES ADOPTED.

IN THIS LATTER REGARD, FROM 9 MARCH 2018 ONWARDS, FOLLOWING AN UPDATE BY RESOLUTION OF THE COMPANY’S BOARD OF DIRECTORS ON 14 MARCH 2019, A “CUSTOMER AND SUPPLIER CODE OF ETHICS” WAS ADOPTED THAT CONSTITUTES A VALID AWARENESS FACTOR FOR ALL THOSE WHO OPERATE IN THE NAME AND ON BEHALF OF TIP. THIS CODE HAS A DUAL PURPOSE: (i) TO DISSEMINATE HOMOGENEOUS AND TRANSPARENT CRITERIA IN THE PERFORMANCE OF THE DUTIES ENTRUSTED TO IT; AND (ii) TO CREATE A SUITABLE SYSTEM TO CONTRIBUTE TO THE DETERMINATION OF A MODEL OF PREVENTION IN ACCORDANCE WITH LEGISLATIVE DECREE NO. 231/2001 ON THE ADMINISTRATIVE LIABILITY OF ENTITIES.

MORE SPECIFICALLY, TIP MAINLY RECORDS TWO TYPES OF SITUATION AS THE SCOPE OF ACTIVITIES WITH AN ENVIRONMENTAL IMPACT: (i) ADMINISTRATIVE AND GENERAL OFFICE ACTIVITIES, RESULTING IN THE CONSUMPTION OF PAPER AND ENERGY; AND (ii) STAFF TRAVEL TO OPERATING LOCATIONS AND CUSTOMERS, RESULTING IN CO₂ EMISSIONS. IT SHOULD BE NOTED THAT:

- CORE AND SUPPORT ACTIVITIES DO NOT INVOLVE INDUSTRIAL TRANSFORMATION PROCESSES FOR WHICH THE ENVIRONMENTAL IMPACTS ARE BASIC AND ARE SIMILAR TO HOUSEHOLD UTILITIES THAT CAN BE DETECTED AT THE URBAN LEVEL FOR WASTE, LIGHT AND WATER;
- THE IMPACTS GENERATED IN THE COURSE OF THE ACTIVITIES CARRIED OUT WITH THE CUSTOMER OR THE INVESTEE COMPANIES ARE NOT CONSIDERED BECAUSE THEY ARE *DE FACTO* INDIRECT TO THE GROUP AND NOT MEASURABLE.

IN THIS CONTEXT, TIP IS NOT EXPOSED TO SIGNIFICANT RISKS FROM AN ENVIRONMENTAL POINT OF VIEW AND, IN ANY CASE, USES BEHAVIOUR TO REDUCE ITS ENVIRONMENTAL IMPACT BY IMPLEMENTING CERTAIN OPERATIONAL OBJECTIVES SUCH AS:

- IN ADDITION TO THE ADOPTION, WHERE SUSTAINABLE, OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES, MATERIALS AND SYSTEMS;
- THE INVOLVEMENT AND AWARENESS-RAISING OF STAFF WHO, THROUGH THEIR WORK, ARE DIRECTLY INVOLVED IN THE MANAGEMENT OF THE IMPACTS GENERATED;
- THE MINIMISATION OF BUSINESS TRAVEL, WITH A PREFERENCE FOR INNOVATIVE TELEMATIC AND DIGITAL COMMUNICATION STANDARDS;
- RAISING AWARENESS OF THE USE OF MEANS OF TRANSPORT, SUCH AS TRAINS, SUBWAYS AND TRAMS, AT LEAST FOR SHORT-HAUL JOURNEYS OR WITHIN URBAN CENTRES, MINIMISING THE USE OF CARS;
- THE OPTIMISATION OF ITS CONSUMPTION FROM BOTH AN ENERGY AND USE OF MATERIALS PERSPECTIVE.

SINCE FEBRUARY 2013, THE COMPANY HAS HAD AN INTERNAL COMPANY WASTE MANAGEMENT PROCEDURE, WHICH WAS UPDATED AGAIN IN MARCH 2015. THE PURPOSE OF THE PROCEDURE IS TO DEFINE THE METHODS ADOPTED BY THE COMPANY FOR THE PROPER MANAGEMENT OF THE WASTE PRODUCED DURING THE COURSE OF ITS WORK ACTIVITIES, IN ORDER TO ESTABLISH THE PROCEDURES FOR THE CLASSIFICATION, TEMPORARY STORAGE, RECORDING AND DISPOSAL OF WASTE, IN ACCORDANCE WITH APPLICABLE LAWS AND REGULATIONS AND WHICH PROVIDE

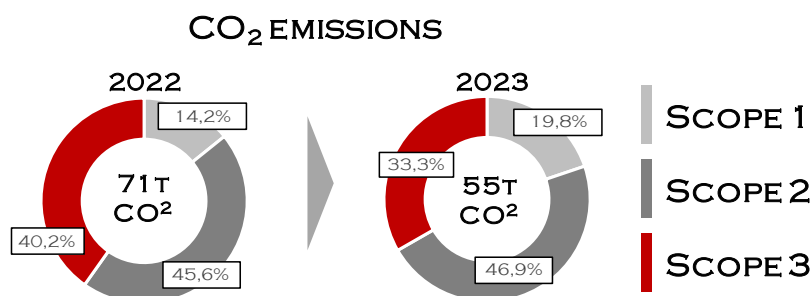
FOR THE SEPARATION OF COLLECTION AND CORRECT DISPOSAL OF TYPES CLASSIFIED AS HAZARDOUS, ALSO WITH THE AIM OF PROMOTING THE CIRCULAR ECONOMY.

CO₂ EMISSIONS REPORTING

IN 2023, TOGETHER WITH CLIMATE PARTNER, TIP REPORTED CO₂ EMISSIONS AND CALCULATED THE COMPANY'S CARBON FOOTPRINT.

THE CALCULATION METHODOLOGY AND RESULTS HAVE BEEN PUBLISHED ON THE TIP WEBSITE IN THE SUSTAINABILITY SECTION: [HTTPS://WWW.TIPSPA.IT/UPLOADS/23E538534DAF4E17830CE89F97B337AD.PDF](https://www.tipspa.it/uploads/23e538534daf4e17830ce89f97b337ad.pdf)

A SUMMARY OF THIS IS PROVIDED BELOW WITH REFERENCE TO THE YEARS 2022 AND 2023:



FROM 1 MARCH 2024 ONWARDS, 100% OF CORPORATE ELECTRICITY CONSUMPTION WAS DERIVED FROM GREEN ENERGY.

OFFSETTING OF CO₂ EMISSIONS

FOLLOWING THE CALCULATION OF THE CARBON FOOTPRINT, TIP DECIDED, AGAIN WITH THE SUPPORT OF CLIMATE PARTNERS, TO OFFSET GREENHOUSE GAS EMISSIONS THROUGH ADDITIONAL CLIMATE PROTECTION PROJECTS FOR THE YEAR 2022, AS WELL AS THE YEAR 2023.

THE CERTIFICATE ISSUED BY CLIMATE PARTNER IS PRESENT ON THE TIP WEBSITE IN THE SUSTAINABILITY SECTION AND AT THE FOLLOWING LINK:

[HTTPS://WWW.TIPSPA.IT/UPLOADS/970B89EDE74B4FD694EF34198689FF52.PDF](https://www.tipspa.it/uploads/970b89ede74b4fd694ef34198689ff52.pdf)

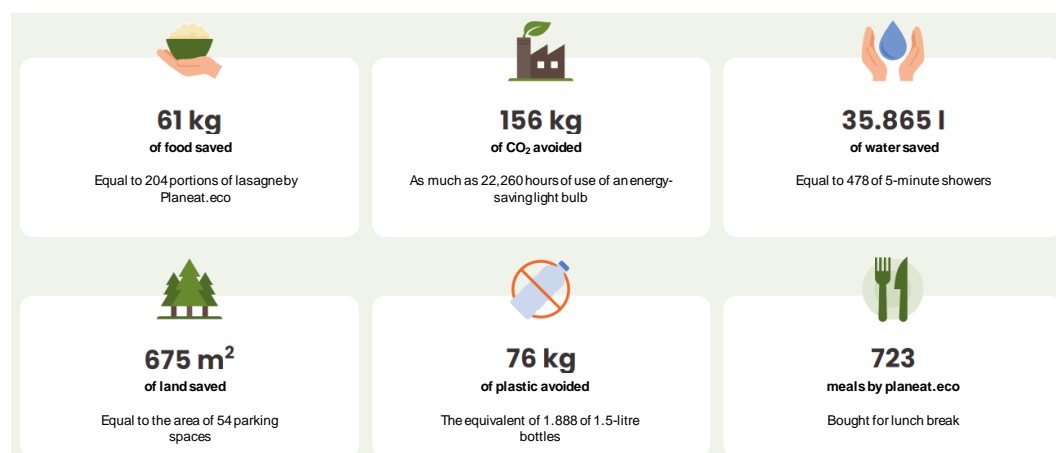
LUNCH SERVICE OFFER FOR PLANEAT.ECO COMPANIES

ALIMENTIAMOCI S.R.L., A BENEFIT COMPANY, IS AN INNOVATIVE START-UP, FOUNDED IN LATE 2019, THAT DEVELOPS, MANUFACTURES AND MARKETS INNOVATIVE PRODUCTS AND SERVICES WITH HIGH TECHNOLOGICAL VALUE FOR THE ENVIRONMENT, HEALTH AND ECONOMY OF THE TERRITORY, WITH PARTICULAR ATTENTION TO THE FOOD SECTOR.

IT IS CONCERNED WITH THE ON-LINE SALE TO INDIVIDUALS OF FOOD PRODUCTS, READY-TO-EAT OR WHICH REQUIRE COOKING, THROUGH THE “PLANEAT” BRAND, AN OPERATIONAL PROJECT OF ALIMENTIAMOCI, WHICH PROVIDES CANTEEN SERVICES (INTERNAL OR CATERING) FOR PUBLIC OR PRIVATE COMPANIES AND BODIES, UNDER THE “PLANEAT AZIENDE” BRAND.

PLANEAT IS “LA SPESA SENZA SPRECO” [SPENDING WITHOUT WASTE], A PROJECT THAT ALLOWS CLIENTS TO RECEIVE INGREDIENTS ALREADY WEIGHED AND DIVIDED INTO COMPOSTABLE CONTAINERS (NO FOOD IS WASTED AND NO PACKAGING WASTE IS PRODUCED), FAVOURING INGREDIENTS THAT ARE ORGANIC AND WITH A PRODUCTION CHAIN THAT IS AS SHORT AS POSSIBLE.

THROUGH THE USE OF THIS SERVICE, WHICH USES ONLY ECO-COMPOSTABLE MATERIAL AND HAS ABOLISHED SINGLE USE PLASTIC, THE FOLLOWING RESULTS WERE ACHIEVED (AS REPORTED IN THE REPORT RECEIVED BY THE COMPANY THAT PROVIDED THE SERVICE) WITH REFERENCE TO 2023:



THE FOLLOWING RESULTS REFER TO THE PERIOD SINCE TIP JOINED THIS SERVICE:



125 kg
of food saved

Equal to 417 portions of lasagne by
Planeat.eco



318 kg
of CO₂ avoided

As much as 45,358 hours of use of an
energy-saving light bulb



73.079 l
of water saved

Equal to 974 of 5-minute showers



1.375 m²
of land saved

Equal to the area of 110 parking
spaces



161 kg
of plastic avoided

The equivalent of 4,019 of 1.5-litre
bottles



1.432

meals by planeat.eco
Purchased for lunch break

COMPOSITION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS IN THE TIP GROUP

IN SEPTEMBER 2015, MORE THAN 150 INTERNATIONAL LEADERS MET AT THE UNITED NATIONS TO CONTRIBUTE TO GLOBAL DEVELOPMENT, PROMOTE HUMAN WELL-BEING AND PROTECT THE ENVIRONMENT.

THE COMMUNITY OF STATES HAS ENDORSED THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, THE ESSENTIAL ELEMENTS OF WHICH ARE THE 17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS AND THE 169 SUB-TARGETS, WHICH AIM TO END POVERTY, FIGHT INEQUALITY AND [PROMOTE] SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT.

THEY ALSO ADOPT ASPECTS OF FUNDAMENTAL IMPORTANCE FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, SUCH AS ADDRESSING CLIMATE CHANGE AND BUILDING PEACEFUL SOCIETIES BY 2030.

IN KEEPING WITH THIS PATH OF SHARED VALUE GENERATION, IN MARCH 2023, TIP SIGNED UP TO THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT AS A TESTAMENT TO ITS FORMAL AND SUBSTANTIAL COMMITMENT TO PROMOTING A HEALTHY, INCLUSIVE AND SUSTAINABLE GLOBAL ECONOMY, RESPECTFUL OF HUMAN AND LABOUR RIGHTS, ABLE TO SAFEGUARD THE ENVIRONMENT AND ACTIVELY INVOLVED IN BUSINESS INTEGRITY IN ALL OF ITS ASPECTS.

JOINING THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT PROVIDES AN OPPORTUNITY TO ADOPT A GLOBALLY RECOGNISED FRAMEWORK FOR THE DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION, AND ADOPTION OF ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE POLICIES AND PRACTICES.

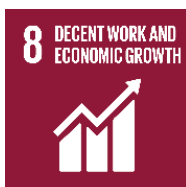
AWARE OF ITS OWN SOCIAL ROLE, TIP HAS EMBARKED ON A PROCESS AIMED AT GUIDING THE ORGANISATION AND ITS BUSINESS ACTIVITIES IN THE DIRECTION DEFINED BY THE 17 SDGs. IN PARTICULAR, TIP HAS IDENTIFIED THE THEMATIC AREAS OF MATERIAL SUSTAINABILITY ON WHICH IT MAY DEFINE APPROPRIATE MANAGEMENT METHODS FOR CREATING SHARED VALUE FOR ITS STAKEHOLDERS AND MITIGATING THE NEGATIVE EFFECTS ON THE EXTERNAL ENVIRONMENT.

MORE SPECIFICALLY, THE COMPANY CONTRIBUTES TO ACHIEVING THE FOLLOWING OBJECTIVES:



PROVIDING QUALITY, EQUITABLE AND INCLUSIVE EDUCATION, AND LEARNING OPPORTUNITIES FOR ALL

ABOVE ALL, TIP CONTINUES TO INVEST A LOT OF TIME AND SIGNIFICANT RESOURCES TO SPREAD ECONOMIC CULTURE AND SENSITIVITY TO THE THEMES OF HEALTHY BUSINESS GROWTH THROUGH PUBLICATIONS, ARTICLES AND PARTICIPATION IN CONFERENCES. IT HAS ALSO INVESTED IN TALENT GARDEN S.P.A., A COMPANY THAT PROMOTES QUALITY AND INCLUSIVE EDUCATION BY OFFERING SHORT VERTICAL TRAINING COURSES IN THE FIELD OF TECHNOLOGY AND, IN PARTICULAR, DIGITAL TECHNOLOGY AIMED BOTH AT YOUNG PEOPLE AGED 18-29 AND AT COMPANIES IN THE FIELDS OF *UP-SKILLING* AND *RE-SKILLING*. TIP ALSO DECIDED, FOR THE FINANCIAL YEAR 2023, TO ALLOCATE RESOURCES TO FINANCE SCHOLARSHIPS FOR THE MOST DESERVING STUDENTS TAKING PART IN COURSES ORGANISED BY THE TALENT GARDEN INNOVATION SCHOOL. AS PREVIOUSLY DETAILED DURING 2022 AND 2023, TIP EMPLOYEES RECEIVED TRAINING OF AN AVERAGE OF 20 HOURS PER EMPLOYEE (APPROXIMATELY 260 HOURS IN TOTAL). ALL OF TIP'S MAJOR HOLDINGS INVEST HEAVILY IN TRAINING.



PROMOTING SUSTAINED, INCLUSIVE AND SUSTAINABLE ECONOMIC GROWTH, FULL AND PRODUCTIVE EMPLOYMENT AND DIGNIFIED WORK FOR ALL

AS AN INVESTOR THAT INTERVENES BY PROVIDING COMPANIES WITH NEW RESOURCES TO USE FOR LONG-TERM SUSTAINABLE DEVELOPMENT, TIP MAKES THIS OBJECTIVE OF SUSTAINABILITY THE CORNERSTONE OF ITS ACTIVITY. IN PARTICULAR, THE SUB-OBJECTIVE OF "PROMOTING DEVELOPMENT-ORIENTED POLICIES THAT SUPPORT PRODUCTIVE ACTIVITIES, THE CREATION OF DIGNIFIED JOBS, ENTREPRENEURSHIP, CREATIVITY AND INNOVATION, AND THAT ENCOURAGE THE FORMALISATION AND GROWTH OF SMALL AND MEDIUM-SIZED COMPANIES, INCLUDING THROUGH ACCESS TO FINANCIAL SERVICES" SUMMARISES THE COMMITMENT THAT TIP HAS ALWAYS PURSUED IN SUPPORTING THE COMPANIES IN WHICH IT HAS INVESTED OR WHICH IT HAS ASSISTED.

TIP ALSO INTERVENES THROUGH CONTRIBUTIONS OF NEW CAPITAL OR, IN ANY CASE, NOT USING FINANCIAL LEVERAGE, A

DISTINCTIVE FACTOR OF TIP'S OPERATIONS COMPARED TO THE MAIN TRADITIONAL PRIVATE EQUITY OPERATORS, WHICH CERTAINLY ALLOWS COMPANIES TO PERCEIVE SUSTAINABLE GROWTH IN A MORE STRUCTURED WAY.



BUILDING A RESILIENT INFRASTRUCTURE AND PROMOTING INNOVATION AND FAIR, RESPONSIBLE AND SUSTAINABLE INDUSTRIALISATION

TIP HAS ALWAYS SUPPORTED COMPANIES IN A GROWTH PATH WHICH CONTAINED STRATEGIC LEVERS DRIVING TECHNOLOGICAL INNOVATION THAT, IN RECENT YEARS, HAS MAINLY BEEN REFLECTED IN GREATER DIGITALISATION OF SERVICES AND ACTIVITIES. IN ADDITION TO THIS, AS IS WELL KNOWN, IN 2017, TIP “LAUNCHED” AN *AD HOC* INVESTMENT VEHICLE FOCUSED ON START-UPS AND INNOVATION (STARTIP S.R.L.), 100% OWNED BY TIP, WHICH INVESTED APPROXIMATELY € 130 MILLION, BOTH DIRECTLY AND THROUGH CLUB DEALS ORGANISED AND PROMOTED BY THE SAME PARTY.



GUARANTEEING SUSTAINABLE CONSUMPTION AND PRODUCTION PATTERNS

TIP IS COMMITTED TO DISSEMINATING A CULTURE AIMING AT THE RESPONSIBLE MANAGEMENT OF MATERIALS, INCLUDING SPECIFIC INITIATIVES AND PROJECTS TO MINIMISE PAPER CONSUMPTION AND, WHERE POSSIBLE, TO SELECT FROM AMONG SUPPLIERS OF SERVICES AND CONSUMABLES THOSE THAT OFFER PRODUCTS WITH A REDUCED ENVIRONMENTAL IMPACT. A CANTEEN SERVICE HAS ALSO BEEN ADOPTED, ALLOWING FOR SIGNIFICANT REDUCTIONS IN WASTE.



ADOPTING URGENT MEASURES TO COMBAT CLIMATE CHANGE AND ITS CONSEQUENCES

FOR SEVERAL YEARS, TIP HAS FOLLOWED A PATH AIMED AT REPORTING THE DIRECT EMISSIONS OF GREENHOUSE GASES OF SCOPE 1, 2 AND 3, CONSEQUENTLY ADOPTING MEASURES AIMED AT ENHANCING THE EFFICIENCY OF THE EMISSIONS THEMSELVES. IN 2023, EMISSIONS DECREASED BY MORE THAN 20% ON A LIKE-FOR-LIKE BASIS. AS FURTHER EVIDENCE OF TIP'S COMMITMENT TO THE ENVIRONMENT FOR THE SECOND YEAR IN

A ROW, TIP JOINED PROJECTS WITH THE AIM OF FULLY
OFFSETTING ITS EMISSIONS.

SUSTAINABILITY PLAN

CONFIRMING ITS INTEREST IN ESG ISSUES, TIP HAS DECIDED TO PURSUE A PATH OF CONTINUOUS IMPROVEMENT OF ITS COMMITMENT, BOTH IN ITS ROLE AS GROUP AND THEREFORE WITH REGARD TO ITS SHAREHOLDERS, EMPLOYEES AND MORE GENERALLY, ITS STAKEHOLDERS AND IN THE CAPACITY OF INVESTOR.

IN THE DOCUMENT “A CULTURE OF SUSTAINABILITY”, APPROVED IN MARCH 2021, THE COMMITMENT TO A SUSTAINABILITY STRATEGY WAS DETAILED BY IDENTIFYING THE AREAS IN WHICH WE COULD FURTHER STRENGTHEN OUR APPROACH, THE ADOPTION OF A SERIES OF MEASURES WITH THE OBJECTIVE OF ACTING AS A BEST PRACTICE AND REPRESENTING A BENCHMARK FOR THE ITALIAN MARKET IN THIS AREA.

STATE OF PROGRESS OF THE SUSTAINABILITY PLAN

THE OBJECTIVES THAT TIP HAS COMMITTED TO ACHIEVE HAVE A MEDIUM-TERM TIME HORIZON AND RELATE TO:

- **TIP’S COMMITMENT TO SUSTAINABILITY:** THE ACTIVITIES AND INITIATIVES THAT TIP UNDERTAKES TO IMPLEMENT WITH REFERENCE TO ITS CORPORATE/GOVERNANCE STRUCTURE;
- **INVESTMENT POLICY:** THE ACTIVITIES THAT TIP UNDERTAKES TO FORMALISE WITH REFERENCE TO THE SCREENING AND ASSESSMENT OF THE COMPANIES IN WHICH IT INVESTS;
- **GOVERNANCE:** THE COMMITMENT THAT TIP, AS A DIRECT INVESTOR IN COMPANIES, UNDERTAKES TO PROMOTE WITHIN THE CORPORATE BODIES OF THE INVESTEE COMPANIES. THESE OBJECTIVES ARE DIFFERENTIATED BETWEEN LISTED AND UNLISTED COMPANIES.

AN UP-TO-DATE ANALYSIS OF THE GROUP’S SITUATION WAS PREPARED TO VERIFY THE PROGRESS MADE WITH REGARD TO THE SET OF FIXED OBJECTIVES.

OBJECTIVE

STATE OF PROGRESS

TIP'S COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

1 — IMPLEMENTING A PLAN TO SHARE INFORMATION ON THE INITIATIVES IMPLEMENTED BY THE COMPANY

PREPARING A NEW SECTION OF THE TIP WEBSITE ON "SUSTAINABILITY" ISSUES TO MAKE IT EASIER TO IDENTIFY THE DOCUMENTS DRAWN UP AND SHARED

A NEW "SUSTAINABILITY" SECTION WAS CREATED IN WHICH ALL THE GROUP'S PRESS RELEASES ON THE SUBJECT CAN BE FOUND, AS WELL AS THE ANNUAL REPORT



MONITORING AND SHARING THE OBJECTIVES THAT THE TIP PORTFOLIO COMPANIES INTEND TO ACHIEVE AND HAVE ACHIEVED IN THE VARIOUS FINANCIAL YEARS

TIP HAS PROPOSED TO ITS INVESTEES TO SUPPORT A PERIODIC SURVEY IN ORDER TO VERIFY THE EXECUTION OF ESG PLANS. A NEW QUESTIONNAIRE WAS ADOPTED DURING 2022, AS DESCRIBED IN GREATER DETAIL IN THE SECTION "SUSTAINABILITY FOR TIP GROUP INVESTEES" OF THIS DOCUMENT



PREPARING AN ANNUAL SUSTAINABILITY REPORT THAT SHOWS ALL THE ACTIVITIES CARRIED OUT BY TIP DURING THE YEAR

SINCE MARCH 2021, TIP HAS PUBLISHED AN ANNUAL "A CULTURE OF SUSTAINABILITY" REPORT, THAT IS COMPILED ON A VOLUNTARY BASIS AND UPDATED ANNUALLY



INTEGRATING EXISTING POLICIES AND CODIFYING TIP'S COMMITMENT TO VARIOUS ESG THEMES IN NEW POLICIES

THE CODE OF ETHICS, WHICH IS THE MOST IMPORTANT DOCUMENT IN TERMS OF GROUP POLICY, HAS BEEN UPDATED. THE MAIN COMPANY POLICIES ON ESG ISSUES AND COMMITMENTS MADE BY THE COMPANY SHALL ALSO BE UPDATED DURING THE YEAR



2 – WORKING WITH THE SUSTAINABILITY COMMITTEE TO MONITOR THE PROGRESS OF ACTIVITIES AIMED AT ACHIEVING MEDIUM-TERM TARGETS

SUPPORTING COLLEGIATE BODIES IN
DEFINING ESG POLICIES AND
STRATEGIES

OVERSEEING DIALOGUE WITH
STAKEHOLDERS ON SPECIFIC ISSUES

DEFINING SOCIAL AND
ENVIRONMENTAL GUIDELINES BY
DRAWING UP MULTIANNUAL ACTION
PLANS, WITH THE RELEVANT
STRUCTURES, AND MONITORING THEIR
IMPLEMENTATION

STIMULATING AND SUPPORTING
TRAINING AND COMMUNICATION
ACTIVITIES ON SOCIAL AND
ENVIRONMENTAL ISSUES

MONITORING THE CORRECT
IMPLEMENTATION OF CORPORATE
POLICIES AND SUGGESTING
IMPROVEMENTS AND UPDATES WHERE
NECESSARY

MONITORING THE PATH TO
ACHIEVEMENT OF THE OBJECTIVES
SET IN THE SUSTAINABILITY PLAN

IMPLEMENTING FURTHER INITIATIVES
TO RAISE EMPLOYEE AWARENESS ON
ESG ISSUES BY PROVIDING
INFORMATIVE MATERIAL AND USEFUL
DOCUMENTATION, WHERE
APPROPRIATE

THE CEO PERSONALLY MONITORS
ALL ACTIVITIES RELATING TO THE
IMPLEMENTATION AND MONITORING
OF THE SUSTAINABILITY PLAN

THIS ALSO ENABLES THE
COLLEGIATE BODIES TO BE
CONSTANTLY UP-TO-DATE IN
DEFINING ESG POLICIES AND
STRATEGIES



3 – OBTAINING A CERTIFICATE ATTESTING TO THE COMPANY'S COMMITMENT TO SUSTAINABILITY ISSUES

TIP RECEIVED AN INVESTMENT GRADE RATING FROM STANDARD ETHICS
(SEE HIGHLIGHTS SECTION) AND A "LOW RISK" ESG RISK RATING FROM
SUSTAYNALITICS. DISCUSSIONS ARE ONGOING WITH THE MAIN INTERNATIONAL
RATING AGENCY IN ORDER TO CONVEY THE ACTIVITIES AND COMMITMENTS MADE
BY TIP WITH REGARD TO ESG ISSUES, WHICH ARE NOT FULLY INCLUDED IN
TODAY'S ASSESSMENTS, CORRECTLY AND MORE FULLY



INVESTMENT POLICY

4 - INCORPORATING AN ANALYSIS OF ESG-RELATED ACTIVITIES INTO THE INVESTMENT PROCESS

IN 2023, WHEN CARRYING OUT DUE DILIGENCE ANALYSES ON PLANNED INVESTMENTS, TIP ALSO CARRIED OUT IN-DEPTH CHECKS ON THE SUSTAINABILITY POLICIES OF TARGET COMPANIES



5 - DRAWING UP A SUSTAINABILITY REPORT FOR AT LEAST 60% OF THE COMPANIES IN THE TIP GROUP

CURRENTLY, ABOUT 67% OF THE COMPANIES IN WHICH THE TIP GROUP INVESTS PREPARE A SUSTAINABILITY REPORT



6 - RECEIVING ONGOING UPDATES FROM 100% OF COMPANIES ON IMPLEMENTATION OF ESG PLANS

TIP MAINTAINS RELATIONS WITH THE INVESTEE COMPANIES TO RAISE AWARENESS OF TOP MANAGEMENT AND TO SUPPORT THEM IN DEFINING OBJECTIVES AND CONSEQUENT SUSTAINABILITY INITIATIVES



WITH REFERENCE TO THE “**GOVERNANCE**” SECTION, TIP HAS COMMITTED ITSELF TO THE FOLLOWING OBJECTIVES WITH REFERENCE TO THE MOST SIGNIFICANT SHAREHOLDINGS:

- AT LEAST ONE THIRD OF THE UNLISTED COMPANIES IN THE TIP GROUP MUST HAVE AT LEAST ONE THIRD OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS WHO ARE THE LESS REPRESENTED GENDER;
- AT LEAST 90% OF THE UNLISTED COMPANIES OF THE TIP GROUP MUST HAVE AT LEAST 20% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS REPRESENTED BY INDEPENDENTS;
- 100% OF UNLISTED COMPANIES MUST ADOPT PLANS FOR SHARING OF COMPANY PROFITS WITH EMPLOYEES;
- 100% OF INDUSTRIAL COMPANIES WILL HAVE TO ADOPT MEASURES INTENDED TO CONTAIN EMISSIONS.


ON 31 DECEMBER 2023, TIP'S MOST SIGNIFICANT EQUITY INVESTMENTS AMOUNTED TO 20, OF WHICH:

- 10 (50%) WERE LISTED COMPANIES AND 10 (50%) UNLISTED COMPANIES;


- 14 COMPANIES (70%) ALREADY PREPARE A SUSTAINABILITY REPORT WITH APPROPRIATE CONTENT;
- ON MOST BOARDS (75%), AT LEAST ONE FIFTH OF MEMBERS ARE INDEPENDENT;
- AT LEAST ONE THIRD OF THE MEMBERS ON 11 BOARDS (56%) ARE THE LESS REPRESENTED GENDER;
- IN 15 COMPANIES (83%), TIP REPRESENTS ONE MEMBER OF THE BOARD OF DIRECTORS.

THE STATUS OF PROGRESS ON GOVERNANCE OBJECTIVES IS SUMMARISED BELOW:


	BoD WITH AT LEAST 1/3 FEMALE	OBJECTIVE	CURRENT %
LISTED	10	BEST PRACTICE	100%
UNLISTED	1	33%	11%
TIP GROUP Tot.	11		58%



	BoD WITH AT LEAST 1/5 INDEPENDENT MEMBERS	OBJECTIVE	CURRENT %
LISTED	10	BEST PRACTICE	100%
UNLISTED	5	90%	56%
TIP GROUP Tot.	15		79%



	COMPANIES WITH PROFIT-SHARING PLANS	OBJECTIVE	CURRENT %
LISTED	10	BEST PRACTICE	100%
UNLISTED	9	100%	100%
TIP GROUP Tot.	19		100%



WITH REGARD TO THE ADOPTION OF MEASURES AIMED AT LIMITING EMISSIONS, WE REFER TO THE FOLLOWING PAGES, WHICH SHOW THE ACTIVITIES CARRIED OUT ON THIS ISSUE FOR EACH INVESTEE COMPANY.

SUSTAINABILITY FOR TIP GROUP INVESTEEES

IN ORDER TO MONITOR THE SUSTAINABILITY ACTIONS UNDERTAKEN BY UNLISTED INVESTEE COMPANIES, IN 2020, TIP DEVELOPED AN INITIAL QUESTIONNAIRE AIMED AT:

- (i) ANALYSING IN DETAIL THE POLICIES IMPLEMENTED;
- (ii) CHECKING THE PROGRESS REPORTS;
- (iii) ANALYSING THE RESULTS ACHIEVED AND, ON THE BASIS OF THESE, ACTING AS AN ACTIVE PARTNER FOR THE DEVELOPMENT OF AN EVER-INCREASING FOCUS ON SUSTAINABILITY ISSUES.

THIS YEAR, THE QUESTIONNAIRE WAS DEEPENED AND EXPANDED, IN LINE WITH THE CONTENTS OF THE B-IMPACT ASSESSMENT, AND NOW CONSISTS OF 40 QUESTIONS COVERING 5 MACRO-AREAS AND ADDRESSES THE COMPANY'S POLICY AND OBJECTIVES ON SUSTAINABILITY, ENVIRONMENTAL BEHAVIOUR, GOVERNANCE STRUCTURE, PEOPLE AND THE WORK ENVIRONMENT AND RELATIONS WITH STAKEHOLDERS.

THE DEFINITION OF THESE MACRO-AREAS WAS DEVELOPED IN A MANNER CONSISTENT WITH THE UN 2030 AGENDA'S SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs). THE MAIN FINDINGS OF THE ANALYSES PERFORMED ARE PRESENTED BELOW.

ESG APPROACH

- **70%** OF COMPANIES ADOPT ESG POLICIES AND A STRATEGY INTENDED TO IMPROVE ESG INDICATORS.
- **100%** OF COMPANIES HAVE IDENTIFIED AT LEAST 4 OBJECTIVES THAT ARE IN LINE WITH THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS OF THE UNITED NATIONS AND AN AVERAGE OF 8 OBJECTIVES FOR EACH COMPANY. SEE THE NEXT PAGES FOR A GRAPHIC RECONSTRUCTION OF THE EVIDENCE WITH REFERENCE TO THE SDGS THEME FOR EACH INVESTEE COMPANY.
- **50%** OF COMPANIES HAVE RECEIVED SUSTAINABILITY CERTIFICATIONS.
- **80%** OF COMPANIES PROMOTE AND RAISE AWARENESS OF SUSTAINABILITY WITH THEIR EMPLOYEES.

ENVIRONMENT

- **80%** OF THE COMPANIES HAVE TAKEN INITIATIVES TO ENHANCE EFFICIENCY FOR ENERGY AND WATER USE OR FOR RECYCLING WASTE.
- **70%** OF COMPANIES ACTIVELY MONITOR WASTE RECYCLING.
- **100%** OF COMPANIES USE AT LEAST 15% OF ENERGY FROM RENEWABLE SOURCES.

SOCIAL

- **230,000 HOURS** OF TRAINING PROVIDED TO EMPLOYEES (AVERAGE 30 HOURS PER EMPLOYEE) IN 2023.
- **OVER 40%** OF STAFF ARE WOMEN.
- **LESS THAN 20%** IN TERMS OF AVERAGE EMPLOYEE TURNOVER.

GOVERNANCE

- **100%** OF COMPANIES HAVE ADOPTED THE CODE OF ETHICS AND FORM 231, AND, IN MOST CASES, WELCOME THE SUSTAINABILITY ISSUES PROPOSED BY THE UNITED NATIONS AND THE OECD.
- **80%** OF COMPANIES ACCEPT SUSTAINABILITY ISSUES PROPOSED BY THE UNITED NATIONS, THE OECD AND THE EUROPEAN UNION IN THEIR GOVERNANCE TOOLS DEDICATED TO BUSINESS ETHICS.
- **60%** OF COMPANIES HAVE A FORMAL PROCESS FOR SHARING FINANCIAL INFORMATION WITH THEIR OWN EMPLOYEES.

THE FOLLOWING PAGES SHOW THE MAIN MEASURES, INITIATIVES AND ACTIVITIES CARRIED OUT BY THE MAIN COMPANIES OF THE TIP GROUP ON RESPECT AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT, SOCIAL INITIATIVES AND FOR EMPLOYEES AND GOVERNANCE.

THE DATA SHEETS REFER TO 22 COMPANIES.

COMPARED TO THE SAMPLE TAKEN FOR THE SUSTAINABILITY PLAN (WHICH INCLUDES 19 COMPANIES), THE INVESTMENTS MADE IN ALKEMY, DIGITAL MAGICS AND EATALY WERE ALSO ILLUSTRATED, GIVEN THE FOCUS OF EACH OF THESE COMPANIES ON ESG ISSUES.



RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- ADOPTION OF A TRAVEL POLICY TO ENCOURAGE THE USE OF PUBLIC TRANSPORT IN THE CITY REGARDING THE USE OF PRIVATE CARS OR TAXIS AND, WHERE POSSIBLE, THE ORGANISATION OF RAIL TRAVEL WITH REGARD TO AIR TRAVEL
- PROMOTION, THROUGH ALKEMY LAB, OF INNOVATION AND RESEARCH AND DEVELOPMENT FOR THE ENVIRONMENT THROUGH THE DEVELOPMENT OF SOFTWARE FOR SMART CITIES, SMART METERING AND MACHINE LEARNING ALGORITHMS APPLIED TO AMBIENT INTELLIGENCE

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- IN 2022, THE “MY SHARE” PROGRAM WAS LAUNCHED, A PLAN THAT ALLOWS EMPLOYEES WHO HAVE BEEN IN THE WORKFORCE FOR MORE THAN 12 MONTHS TO ALLOCATE PART OF THEIR COMPENSATION TO ACQUIRING ALKEMY SHARES
- ACTIVATION OF NEW EMPLOYEE WELFARE INITIATIVES (PORTALS CONTAINING DISCOUNTS AND CONVENTIONS), AS WELL AS A BONUS SHARE PURCHASE PLAN AIMED AT COMPANY EMPLOYEES
- APPROXIMATELY 35,000 HOURS OF TRAINING WERE PROVIDED TO EMPLOYEES IN 2022 (UP 130% COMPARED TO 2021)
- REINFORCEMENT OF THE TALENT MANAGEMENT PROGRAM FOR IDENTIFYING THE BEST TALENT WITHIN ALKEMY AND CONTRIBUTING TO THEIR TRAINING, DEVELOPMENT AND GROWTH WITHIN THE GROUP

GOVERNANCE

- 43% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 43% OF BOARD MEMBERS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- CONTINUATION OF THE “GABBIANI VERDI” [GREEN SEAGULLS] PROJECT, A PROTOCOL TO ASSESS THE SUSTAINABILITY OF THE ACCOMMODATION FACILITIES MARKETED BY THE ALPITOUR GROUP, IN ORDER TO ACHIEVE SUSTAINABILITY LEADERSHIP IN THE WORLD OF TOUR OPERATING, WHICH PROVIDES FOR THE VERIFICATION OF NINE SUSTAINABILITY REQUIREMENTS OF THE FACILITIES AND THE ASSIGNMENT OF A SCORE FROM 1 TO 5 “GREEN SEAGULLS”. 20 ASSESSMENTS WERE CARRIED OUT AS PART OF THE INITIATIVE AND A FURTHER 20 WERE PLANNED IN OTHER STRUCTURES
- DCA (DREAM&CHARME ASSURANCE) CERTIFICATION OF 15 VOI/VRETREATS ACCOMMODATION FACILITIES, BOTH IN ITALY AND ABROAD (MADAGASCAR AND ZANZIBAR).
- ALL VOIHOTELS ARE GSTC (GLOBAL SUSTAINABLE TOURISM COUNCIL) CERTIFIED

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- RANKED TENTH IN ITALY’S BEST EMPLOYERS 2020 RANKING, IT IDENTIFIES THE BEST COMPANIES TO WORK FOR AMONG 400 COMPANIES IN 20 SECTORS
- BONUS PAYMENTS FOR PETROL VOUCHERS (VOIHOTELS) AND SUPPLEMENTARY HEALTHCARE (NEOS)
- IN 2023, MORE THAN 41,000 HOURS OF TRAINING WERE DELIVERED TO EMPLOYEES (+26% ON 2022)

GOVERNANCE

- 14% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 29% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- INCLUSION IN S&P'S SUSTAINABILITY YEARBOOK 2023 AS BOTH A MEMBER AND THE SOLE "INDUSTRY MOVER" OF ITS SECTOR, BY VIRTUE OF THE SIGNIFICANT IMPROVEMENT IN S&P'S CORPORATE SUSTAINABILITY ASSESSMENT OF THE "HEALTH CARE PROVIDERS & SERVICE INDUSTRY"
- FIRST PARTICIPATION IN THE CDP CLIMATE CHANGE QUESTIONNAIRE, OBTAINING A SCORE OF C IN LINE WITH THE INDUSTRY AVERAGE
- 52% OF THE ENERGY USED (2022) FOR OFFICES AND DOS WAS CERTIFIED AS DERIVING FROM RENEWABLE ENERGY SOURCES

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- AWARD OF 10 SCHOLARSHIPS FOR THE BACHELOR'S DEGREE COURSE IN AUDIOPROSTHETIC TECHNIQUES
- SUPPORT FOR MORE THAN 2,000 CHILDREN AND ADULTS BY DONATION OF MORE THAN 4,000 ACOUSTIC SOLUTIONS IN THE US THROUGH THE MIRACLE-EAR FOUNDATION
- ACTIVATION OF PARTNERSHIPS WITH SEVERAL ITALIAN UNIVERSITIES AND PARTICIPATION IN CAREER DAYS FOR THE SELECTION OF THE BEST TALENT
- LAUNCH OF THE AMPLIFON FOUNDATION "FOR THE COMMUNITY"
- APPROXIMATELY 409,000 HOURS OF TRAINING WERE DELIVERED TO EMPLOYEES IN 2022
- ANNUAL DONATIONS SINCE 2002 FOR THE PURCHASE OF HEARING AIDS FOR CHILDREN

GOVERNANCE

- 56% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 78% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED



AZIMUT | BENETTI

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- THE GROUP PROTECTS THE ENVIRONMENT THROUGH SUSTAINABLE INDUSTRIAL DEVELOPMENT, WHICH PROVIDES FOR THE MANAGEMENT OF PRODUCTION CYCLES WITH ADVANCED SAFEGUARD CRITERIA, CARRYING OUT ALL ACTIVITIES IN COMPLIANCE WITH CURRENT LEGISLATION ON THE SUBJECT AND OPERATING IN SUCH A WAY AS TO CONTAIN POLLUTION
- “FOOD IS NOT WASTED” AND “SOLIDARITY HARVESTING” PROJECT AIMED AT RECOVERING FOOD WASTE AND CHANNELLING IT TO THE MOST NEEDY
- LAUNCH OF FEASIBILITY STUDIES FOR THE INSTALLATION OF SOLAR THERMAL SYSTEMS AND GEOTHERMAL WELLS FOR ENHANCING EFFICIENT USE OF ENERGY SOURCES (IN 2023, INSTALLATION OF PHOTOVOLTAIC SYSTEMS)

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- PROFESSIONAL AND MANAGERIAL TRAINING INITIATIVES, MONITORING OF PERFORMANCE LEVELS BASED ON TRANSPARENT AND DEFINED OBJECTIVES AND ACTIONS TO SUPPORT INDIVIDUAL GROWTH WITH A “TALENT REVIEW” SYSTEM, WORK FLEXIBILITY AND WORK-LIFE BALANCE SUPPORT
- HEALTH PREVENTION BY OFFERING FREE BREAST CANCER PREVENTION SCREENING TO ALL EMPLOYEES
- DEVELOPMENT OF “AZIMUT & BENETTI ACADEMY” FOR EMPLOYEE TRAINING AND DIALOGUE WITH TRAINING BODIES. WITHIN THE CONTEXT OF HOME-WORK COMMUTING, THE USE OF CAR POOLING AND BICYCLES IS PROMOTED, WITH THE PURCHASE OF THE SUBSCRIPTIONS TO PUBLIC TRANSPORT MANAGED ON BEHALF OF EMPLOYEES, WITH A CONTRIBUTION OF 30% OF THE TOTAL AMOUNT BORNE IN FULL BY THE COMPANY

GOVERNANCE

- 13% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 50% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED



BENDING SPOONS

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- THE NEW OFFICE BUILDING OBTAINED WELL GOLD SUSTAINABILITY CERTIFICATION UNDER THE WELL FOR CORE AND SHELL RATING SYSTEM BY THE INTERNATIONAL WELL BUILDING INSTITUTE
- THE SAME BUILDING ALSO OBTAINED SUSTAINABILITY CERTIFICATION UNDER THE LEADERSHIP IN ENERGY AND ENVIRONMENTAL DESIGN RATING SYSTEM FROM THE U.S. GREEN BUILDING COUNCIL
- COMPLETE NEUTRALISATION OF CO₂ EMISSIONS AND OBTAINING OF THE CERTIFICATE OF REMOVAL FROM SUPERCRITICAL
- LAUNCH OF THE SUSTAINABILITY ASSESSMENT PROCESS, WITH THE SUPPORT OF EXTERNAL CONSULTANTS AIMED AT IDENTIFYING A STRATEGY OF CONTINUOUS IMPROVEMENT IN TERMS OF ESG PERFORMANCE

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- AT VARIOUS TIMES OF THE YEAR AND WITH EMPLOYEE INVOLVEMENT, DONATIONS ARE MADE TO ORGANISATIONS ACROSS A VARIETY OF DISCIPLINES. EXAMPLES FROM THE RECENT PAST INCLUDE CIVIL PROTECTION, DOCTORS WITHOUT BORDERS, SHETECH, OPERA SAN FRANCESCO, CLIMATE EMERGENCY FUND
- BENDING SPOONS PROMOTES THE INITIATIVE NAMED “BENDING SPOONS SCHOLARSHIP FOR WOMEN IN COMPUTER SCIENCE”, WITH THE AWARD OF 10 SCHOLARSHIPS FOR STUDENTS WHO WISH TO REGISTER FOR THE DEGREE COURSE IN COMPUTER ENGINEERING OF THE POLITECNICO DI MILANO
- REGULAR WORKSHOPS AND SEMINARS ON SUSTAINABILITY, HEALTH AND WELL-BEING ARE HELD WITH THE COOPERATION OF EXTERNAL EXPERTS

GOVERNANCE

- FORMAL APPOINTMENT OF A SUSTAINABILITY COMMITTEE TO COORDINATE THE COMPANY’S SUSTAINABILITY COMMITMENT

SDGs ADOPTED



RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- ENERGY EFFICIENCY PLAN: CONSTANT MONITORING OF CONSUMPTION IN PRODUCTION PLANTS. THE ACQUIRED ELECTRICITY DERIVES 100% FROM RENEWABLE SOURCES, WITH ORIGIN TRACED AND GUARANTEED BY THE GSE THROUGH GUARANTEE OF ORIGIN TITLES
- ENERGY TRANSITION PROJECT: I) INSTALLATION OF PHOTOVOLTAIC SYSTEMS IN LOCATIONS AND PLANTS; II) CONVERSION OF THE COMPANY CAR FLEET INTO ELECTRIC CARS AND/OR PLUG-IN HYBRIDS
- ONGOING INTERVENTIONS ARE UNDER WAY WITH THE OBJECT OF FURTHER LIMITATION OF THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF ITS PRODUCTION PROCESSES: (I) REDUCTION OF WASTE DISPOSAL RESULTING FROM THE USE OF NORMAL LUBRICATING OILS; (II) PACKAGING IN COMPLETELY RECYCLABLE MATERIALS; (III) ENVIRONMENTAL LABELLING ON PACKAGING; (IV) ELIMINATION OF HEXAVALENT CHROMIUM IN A NUMBER OF MANUFACTURING PROCESSES
- OBTAINING OF THE SINGLE ENVIRONMENTAL AUTHORISATION FOR COMPLIANCE WITH LOCAL REGULATIONS IN TERMS OF SUPPLY, PURIFICATION AND DRAINAGE OF WATER AND EMISSIONS INTO THE ATMOSPHERE

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- PROMOTION OF MANY EMPLOYEE-RELATED INITIATIVES, SUCH AS:
 - TAX ASSISTANCE IN COMPILING FORM 730
 - CONTRIBUTION TO THE PURCHASE OF SCHOOL MATERIALS AND PROVISION OF STUDY BONUSES FOR THE CHILDREN OF EMPLOYEES ATTENDING MIDDLE SCHOOLS, COLLEGES AND UNIVERSITIES
- PETROL VOUCHER AND WELFARE CARD FOR ALL EMPLOYEES

GOVERNANCE

- 14% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 14% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- SINCE 2005, IT HAS BEEN CERTIFIED EMAS (ECO-MANAGEMENT AND AUDIT SCHEME), A VOLUNTARY INSTRUMENT CREATED BY THE EUROPEAN COMMUNITY TO EVALUATE AND IMPROVE ITS ENVIRONMENTAL PERFORMANCE AND PROVIDE INFORMATION ON ENVIRONMENTAL MANAGEMENT (THE ONLY COMPANY IN THE SECTOR TO POSSESS SUCH CERTIFICATION)
- INVENTORY CERTIFICATION ACCORDING TO GHG PROTOCOL BY DNV (2021) AND ISO 50001 CERTIFICATIONS
- A PROCESS WAS UNDERTAKEN FOR THE CALCULATION AND SUBSEQUENT COMPENSATION OF DIRECT AND INDIRECT EMISSIONS PURSUANT TO THE GHG PROTOCOL
- SIGNIFICANT INVESTMENTS IN ENERGY EFFICIENCY (PHOTOVOLTAIC PARK IN THE BIELLA FACILITIES) AND ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY (ISO 14001 CERTIFICATION)

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- MORE THAN 15,500 HOURS OF EMPLOYEE TRAINING DELIVERED IN 2023
- VARIOUS INITIATIVES TO IMPROVE EMPLOYEE WELFARE, INCLUDING BUSINESS AGREEMENTS WITH VARIOUS LOCAL AUTHORITIES, ADDITIONAL PAID LEAVE (PATERNITY OR CARE OF FAMILY MEMBERS), LEGAL AND TAX ASSISTANCE, WORK-LIFE BALANCE, FOREIGN LANGUAGE COURSES
- WELFARE PORTFOLIO WITH A DEDICATED PORTAL ALLOWING USE OF CREDIT FOR VARIOUS SERVICES, SUCH AS (BY WAY OF EXAMPLE): PURCHASE OF VOUCHERS AND TICKETS, REIMBURSEMENT OF ELECTRICITY AND GAS BILLS, REIMBURSEMENT OF MEDICAL EXPENSES, REIMBURSEMENT OF EXPENSES FOR EDUCATION AND FAMILY EDUCATION, SERVICES OF ASSISTANCE TO FAMILY MEMBERS

GOVERNANCE

- 43% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 29% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- ACHIEVED B CORP CERTIFICATION IN 2022
- ESTABLISHMENT OF A SET OF SUSTAINABILITY OBJECTIVES, PREPARED IN ACCORDANCE WITH THE SDG PRINCIPLES: (1) PROMOTING INDUSTRIAL INNOVATION; (2) PROMOTING GENDER EQUALITY; (3) DIGNIFIED WORK AND ECONOMIC GROWTH; (4) RESPECTING AND SAFEGUARDING ENVIRONMENTAL RESOURCES
- DESPITE HAVING A LIMITED CONSUMPTION OF RAW MATERIALS, DUE TO THE PECULIAR CHARACTERISTICS OF THE BUSINESS, FOR YEARS, THE COMPANY HAS ADOPTED A RESPONSIBLE ATTITUDE TO THE USE OF ENERGY (SUPPLY FROM RENEWABLE SOURCES), TO THE CONTAINMENT OF CONSUMPTION, EMISSIONS AND A CONTROL OF WASTE AND THEIR CORRECT RECYCLING

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- EMPLOYEES ARE OFFERED BONUSES AND SHARE OF PROFITS
- HEALTH AND WELLNESS-RELATED ACTIVITIES ARE SPONSORED AND ENCOURAGED DURING THE WORKING WEEK AND JOB ROTATION MECHANISMS ARE ESTABLISHED
- PROVISION IS MADE FOR THREE MEALS AND MEAL VOUCHERS, FLEXIBLE WORKING HOURS AND SMARTWORK
- THE GROUP'S GOAL IS TO PROVIDE A DIGNIFIED WORK ENVIRONMENT, AS WELL AS TO PROVIDE HOUSED START-UPS WITH A HEALTHY, MODERN WORK ENVIRONMENT, WITH ADVANCED TECHNOLOGICAL INFRASTRUCTURE

GOVERNANCE

- 25% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 8% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS.



RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- DOVEVIVO IS ATTENTIVE TO THE WELL-BEING OF THE COMMUNITY IN WHICH IT OPERATES AND UNDERTAKES TO CONTRIBUTE TO ITS DEVELOPMENT THROUGH URBAN REGENERATION AND REDEVELOPMENT PROJECTS WHICH RESPECT THE ENVIRONMENT, THROUGH INTERVENTIONS THAT AIM TO REDUCE THE ENERGY IMPACT THROUGH THE REPLACEMENT OF FIXTURES AND HEATING SYSTEMS
- SUPPORT FOR SUSTAINABLE PROJECTS: THE “TREEDOM – LET’S GREEN THE PLANET” INITIATIVE TO PROMOTE BIODIVERSITY AND WITH ITS PARTNER, DOLOMITI ENERGIA, RE-SUPPLIES ITS OWN PROPERTY UNITS 100% WITH ENERGY DERIVED FROM RENEWABLE SOURCES

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- THE WORK-HOME MOVEMENT PLAN HAS BEEN IMPLEMENTED THROUGH THE ANALYSIS OF EMPLOYEE MOVEMENTS, IN ORDER TO IMPLEMENT A PLAN THAT CAN INCREASE THE USE OF SUSTAINABLE MOBILITY
- A CUSTOMER AWARENESS CAMPAIGN HAS BEEN LAUNCHED TO PREVENT ENERGY WASTAGE IN HOMES
- AVAILABILITY OF THE WELFARE PORTAL, IN WHICH EACH EMPLOYEE HAS A WALLET FOR THE PURCHASE OF VARIOUS SERVICES

GOVERNANCE

- 22% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- SINCE ITS FOUNDING, THE THEME OF SUSTAINABILITY HAS BEEN ONE OF EATALY'S KEY MESSAGES. THE MAIN INITIATIVES PROMOTED IN THE AREA OF ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY, MANY OF WHICH ARE IN PARTNERSHIP WITH INDUSTRY BODIES, ARE: (1) "SEMINIAMO LA BIODIVERSITÀ" [LET'S SOW BIODIVERSITY] FOR THE RECOVERY OF ANCIENT HORTICULTURAL VARIETIES; (2) "BEE THE FUTURE", PROJECT AIMED AT THE REPOPULATION OF BEES; (3) "10.000 ORTI IN AFRICA" [10,000 GARDENS IN AFRICA], PROJECT FOR THE REALISATION OF GARDENS AND TRAINING IN AGRONOMY IN DIFFERENT AREAS OF AFRICA; (4) "VERSO RIFIUTI ZERO" [TOWARDS ZERO WASTE], PROGRAM AIMED AT THE REDUCTION OF THE WASTE PRODUCED INTERNALLY; (5) "PRATI STABILI" [STABLE MEADOWS], PROJECT AIMED AT THE RECOVERY, CONVERSION AND ENHANCEMENT OF STABLE MEADOWS AND ALL RELATED FOOD PRODUCTION
- IN 2022 A "AGRICOLTURA SIMBIOTICA" [SYMBIOTIC AGRICULTURE] PROJECT WAS DEVELOPED TO PROMOTE CERTIFIED AGRICULTURAL PRODUCTION, CARRIED OUT THROUGH THE USE OF PRACTICES AIMED AT PROTECTING THE SOIL
- IN 2022, EATALY WAS THE FIRST ITALIAN RETAILER TO SIGN UP TO THE EUROPEAN CHICKEN COMMITMENT, COMMITTING TO IDENTIFYING AND IMPLEMENTING A VIRTUOUS PROCESS FOR SELECTING AND SOURCING ITS ENTIRE SELECTION OF POULTRY MEAT

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- "PROJETO LIBELLULA" [PROJECT DRAGONFLY], LAUNCHED IN 2019 AT EATALY SMERALDO, ON THE TOPIC OF VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GENDER DISCRIMINATION
- POSSIBILITY OF CONVERTING PART OF THE PERFORMANCE BONUS INTO WELFARE ON THE DEDICATED PORTAL "DOUBLE YOU"
- MORE THAN 2,500 EMPLOYEE TRAINING HOURS DELIVERED IN 2022

GOVERNANCE

- 20% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- INSTALLATION OF PHOTOVOLTAIC SYSTEMS THAT HAVE REDUCED CO₂ EMISSIONS
- OVER 90% OF WASTE PRODUCED IS SENT TO RECOVERY OPERATIONS
- IN 2009, ELICA JOINED THE WORLD CLASS MANUFACTURING ASSOCIATION (WCMA), AN INTERNATIONAL NON-PROFIT ORGANISATION THAT BRINGS TOGETHER COMPANIES FROM DIFFERENT SECTORS, INVOLVED IN THE INTRODUCTION AND DEVELOPMENT OF THE SAME PRODUCTION METHOD, DESIGNED FOR CONTINUOUS AND SUSTAINABLE IMPROVEMENT
- ADOPTION OF A TRAVEL POLICY IN FAVOUR OF SUSTAINABLE MOBILITY

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- “WEARE” PROGRAMME, AIMED AT THE CHILDREN OF EMPLOYEES AGED 12-16 YEARS OLD, IN ORDER TO GIVE THEM THE OPPORTUNITY TO TAKE PART IN A STUDY HOLIDAY
- OBTAINING ISO 45001:20181 CERTIFICATION AT THE CASTELFIDARDO PLANT AND AT THE MEXICAN SITE OF QUERETARO, THE FIRST GROUP SITE TO ACHIEVE SUCH CERTIFICATION IN THE PATH TO PROTECTION OF HUMAN HEALTH AND SAFETY
- FONDAZIONE ERMANNO CASOLI [ERMANNO CASOLI FOUNDATION], FOUNDED IN 2007, FOR THE IMPROVEMENT OF WORKING ENVIRONMENTS THROUGH THE INSTALLATION OF WORKS OF ART (THE “ELICA CORPORATE COLLECTION” WAS INCLUDED IN 2015 IN THE GLOBAL CORPORATE COLLECTION VOLUME, DEDICATED TO THE 100 MOST BEAUTIFUL CORPORATE ART COLLECTIONS IN THE WORLD)
- MORE THAN 50,000 HOURS OF TRAINING PROVIDED TO EMPLOYEES

GOVERNANCE

- 43% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 71% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED



HUGO BOSS

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- ESTABLISHED A PARTNERSHIP WITH HEIQ IN 2022 TO PRODUCE SUSTAINABLE, CIRCULAR AND RECYCLABLE CELLULOSE YARN
- APPROVAL OF THE “HUGO BOSS SOCIAL STANDARDS” FOR CONDUCT OF A RESPONSIBLE ACTIVITY: IN 2022, 97% OF THE PRODUCTS DERIVED FROM SELECTED AND CERTIFIED SUPPLIERS, 96% OF THE COTTON USED FROM RENEWABLE SOURCES, WITH THE GOAL OF REACHING 100% BY THE END OF 2025

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- WINNER OF THE GERMAN STEVIE AWARDS ON THE COMPANY’S INVOLVEMENT IN THE COVID-19 PANDEMIC. IN ADDITION TO THE MEASURES TAKEN TO PROTECT AND ENSURE THE SAFETY OF WORKERS, THE COMPANY’S SOCIAL COMMITMENT WAS ALSO RECOGNISED
- IN 2022, MORE THAN 17,000 SUSTAINABILITY-RELATED TRAINING HOURS WERE DELIVERED
- THROUGH THE FOUNDATION “HUGO BOSS EDUCATION” IN 2022, 1,384 SCHOLARSHIPS WERE GIVEN TO YOUNG STUDENTS, WITH MORE THAN 3,000 GARMENTS DONATED TO UKRAINIAN REFUGEES

GOVERNANCE

- 42% OF SUPERVISORY BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 100% OF THE SUPERVISORY BOARD MEMBERS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- IN 2022, THE 2023-2025 ESG PLAN WAS APPROVED, WHICH INCLUDES BOTH THE FORMALISATION OF ACTIVITIES ALREADY IN PLACE AND 20 NEW EFFICIENCY INITIATIVES. INVESTMENTS OF € 10 MILLION ARE PLANNED FOR ITS IMPLEMENTATION
- IN 2022, 68% OF WASTE WAS RECYCLED AND RECOVERED
- INSTALLATION OF PHOTOVOLTAIC PANELS FOR ELECTRICITY PRODUCTION (+2.4MWP COMPARED WITH 2021), PARTLY SELF-CONSUMED DURING PRODUCTION AND PARTLY INJECTED INTO THE NETWORK
- 1% REDUCTION IN THE VOLUME OF WATER CONSUMED RELATIVE TO 2021, BY VIRTUE OF THE INSTALLATION OF NEW TREATMENT AND RECOVERY PLANTS WITHIN THE PRODUCTION CYCLE

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- PROVISION OF OVER 84,500 HOURS OF TRAINING TO EMPLOYEES (CORRESPONDING TO AN AVERAGE OF AROUND 9.6 HOURS PER EMPLOYEE)
- SEVERAL DONATIONS IN THE HEALTH FIELD, BOTH FOR THE MANAGEMENT OF THE EMERGENCY FROM COVID-19 (MORE THAN € 250,000 DONATED DURING THE MARCH LOCKDOWN), AND FOR THE FINANCING OF NEW MACHINERY
- DONATION OF € 45,000 TO THE DEPARTMENT OF CARDIOLOGY OF THE SANTA MARIA NUOVA HOSPITAL IN REGGIO EMILIA

GOVERNANCE

- 40% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 60% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGS INCLUDED IN THE ESG PLAN





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- THE IDB GROUP WORKS TO CREATE A VIRTUOUS ENVIRONMENT IN WHICH INDIVIDUAL COMPANIES CAN CREATE VALUE THAT TRANSCENDS THE PURE ECONOMIC OBJECTIVE, AWARE OF THE IMPORTANCE AND STRATEGIC VALUE OF A BUSINESS ACTIVITY RESPONSIBLE FOR THE ENVIRONMENT AND THE ENTIRE SOCIAL ECOSYSTEM.
- OBJECTIVE OF ACHIEVING CARBON NEUTRALITY BY END-2024.
- SINCE 2020, THE GROUP HAS MONITORED THE GHG EMISSIONS RESULTING FROM ITS ACTIVITIES, IN ACCORDANCE WITH THE GHG PROTOCOL CORPORATE ACCOUNTING AND REPORTING STANDARD

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- IDB ACADEMY PROJECT (FIRST LAUNCHED IN 2020) TO PROVIDE A POINT OF CONTACT BETWEEN GROUP MEMBERS THROUGH RECURRING APPOINTMENTS
- PROVISION OF AN AVERAGE OF MORE THAN 8 HOURS OF TRAINING PER EMPLOYEE
- SUPPORT FOR SEVERAL ASSOCIATIONS IN THE TERRITORY BY THE SUBSIDIARIES (E.G. THE CULTURAL ASSOCIATION MARAVEE, THE VOLO ONLUS, THE LEGA ITALIANA PER LOTTA CONTRO I TUMORI [ITALIAN LEAGUE FOR COMBATING TUMOURS])

GOVERNANCE

- IDB PUBLISHES AN ANNUAL SUSTAINABILITY REPORT, PREPARED ACCORDING TO THE “GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS”: THE MOST RECENT AND WIDELY CIRCULATED INTERNATIONAL NON-FINANCIAL REPORTING STANDARDS

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

ALL THE PRODUCTION PROCESSES ARE INSPIRED BY THE PHILOSOPHY OF THE CIRCULAR ECONOMY, WHICH IS BASED ON THE CONCEPT OF OPTIMISATION OF WASTE RECOVERY, ENERGY SAVING, WATER WASTE PURIFICATION PLANT WITH CONSEQUENT REUSE AND RECOVERY OF TREATED WATER, TRIGENERATION PLANT, PHOTOVOLTAIC PANELS, SOLVENT RECOVERY PLANT, USE OF RECYCLED AND SUSTAINABLE FIBRES, USE OF BIO-BASED RAW MATERIALS.

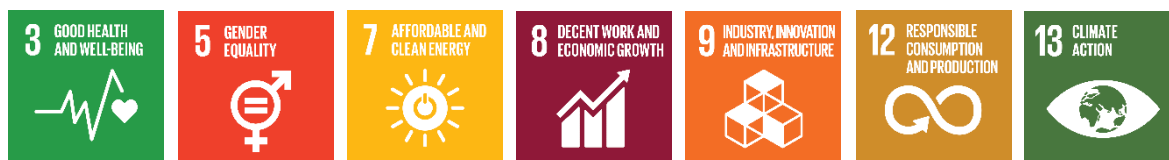
EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- WORKPLACE HEALTH PROMOTION PROGRAM: *"LUOGO DI LAVORO CHE PROMUOVE SALUTE"* [WORKPLACE THAT PROMOTES HEALTH] IS BASED ON THE PRINCIPLES OF PROMOTING HEALTH IN THE WORKPLACE (WHP)
- ORGANISATION OF PERIODIC MEETINGS WITH EMPLOYEES TO RAISE AWARENESS AND INCENTIVISE THE VARIOUS COMPANY DEPARTMENTS ON SUSTAINABILITY ISSUES (E.G. BE-LIMONTA DAY)
- 2023: MORE THAN 8,000 HOURS OF TRAINING DELIVERED TO EMPLOYEES
- A COMPANY PLATFORM WHERE EMPLOYEES CAN CONVERT PERFORMANCE AWARDS INTO WELFARE SERVICES, WITH AN ADDITIONAL 10% REWARD
- THE COMPANY CONSTANTLY INVESTS IN LOW-ENERGY PRODUCTION TECHNOLOGIES, CONTRIBUTING TO THE REDUCTION OF CO₂ EMISSIONS INTO THE ATMOSPHERE
- ORGANISATION OF SPECIFIC SUSTAINABILITY-RELATED COURSES IN THE VARIOUS DEPARTMENTS (FINANCE, LEGAL, PURCHASING AND MARKETING, SALES, R&D).

GOVERNANCE

- WHILE IT IS NOT OBLIGED TO DO SO, THE COMPANY PUBLISHES THE SUSTAINABILITY REPORT ON ITS WEBSITE, MAKING IT AVAILABLE TO ALL

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- 2022: HALTING OF PURCHASES OF FUR WITH THE LATEST COLLECTION OF AUTUMN-WINTER 2023 FUR GARMENTS.
- MONCLER HAS REMAINED IN THE DOW JONES SUSTAINABILITY (DJSI) WORLD AND EUROPE INDICES FOR THE FOURTH CONSECUTIVE YEAR
- IN THE SAME YEAR, IT VIRTUALLY ELIMINATED THE USE OF SINGLE-USE VIRGIN PLASTIC AND BEGAN RECYCLING FEATHER WASTE AND PRODUCTIVE NYLON FROM A CIRCULAR ECONOMY PERSPECTIVE
- 90% OF THE ELECTRICITY USED IN DIRECTLY MANAGED CORPORATE OFFICES WORLDWIDE (PRODUCTION SITES, OFFICES, LOGISTICS CENTRE AND STORES) DERIVES FROM RENEWABLE SOURCES

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- 3,900 DEVICES AND ASSOCIATED CONNECTIONS DONATED TO THE ELEMENTARY AND MIDDLE SCHOOLS IN MILAN (ITALY), WITH 100 HOURS OF TRAINING OFFERED TO 80 TEACHERS (WORTH ABOUT € 2 MILLION)
- SUPPORT FOR THE EXPERIMENTAL HOME HEALTH CARE PROGRAM FOR COVID-19 PATIENTS IN THE CITY OF MILAN (WORTH ABOUT € 2 MILLION)
- 2022: PROVISION OF MORE THAN 170,000 HOURS OF TRAINING TO EMPLOYEES

GOVERNANCE

- THE INDICATORS UNDERLYING THE INCENTIVE PLANS ADOPTED ARE BENCHMARKED TO AN “ESG PERFORMANCE INDICATOR” OF 15%
- 42% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 58% OF BOARD MEMBERS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- FIRST ITALIAN COMPANY TO JOIN THE “BETTER COTTON INITIATIVE” PROGRAMME TO PROMOTE SUSTAINABLE COTTON FARMING
- LAUNCH OF THE RE-UP UPCYCLING PROJECT, A COLLECTION COMPOSED OF UNSOLD AND REFURBISHED GARMENTS
- (i) 100% OF THE COTTON USED COMES FROM SUSTAINABLE AND CERTIFIED SOURCES; (ii) 84% OF THE ASSORTMENT IS MADE FROM CERTIFIED SUPPLY CHAIN MATERIALS WITH REDUCED ENVIRONMENTAL IMPACT; (iii) OVER 6 MILLION GARMENTS MADE FROM RECYCLED SYNTHETIC MATERIALS (COMPARED WITH 1.8 MILLION IN 2021)

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- PROVISION OF A CAR POOLING PLATFORM FOR EMPLOYEES TO REDUCE THE GREENHOUSE GAS EMISSIONS ASSOCIATED WITH THEIR DAILY COMMUTE
- DONATION OF MORE THAN 800 CLOTHING KITS FOR WOMEN AND CHILDREN TO THE FERNETTI CROSSING BETWEEN ITALY AND SLOVENIA FOR REFUGEES FROM UKRAINE WITH THE INITIATIVE “UN ABBRACCIO PER L'UCRAINA” [A HUG FOR UKRAINE]
- GENDER PAY GAP ALMOST ENTIRELY ELIMINATED
- 2022: PROVISION OF MORE THAN 200,000 HOURS OF TRAINING TO EMPLOYEES

GOVERNANCE

- 44% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 56% OF BOARD MEMBERS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- IN 2020, IT BEGAN THE PROCESS FOR THE FULL APPLICATION OF THE FRAMEWORK RECOMMENDED BY THE TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES SET UP BY THE FINANCIAL STABILITY BOARD (FSB)
- 2021: € 15 MILLION IN ENVIRONMENTAL INVESTMENTS TO REDUCE GHG
- DEFINITION OF THE “SUSTAINABILITY SCORECARD” PLAN, COMPOSED OF 16 TARGETS, THE PROGRESS OF WHICH IS MONITORED BY THE “SUSTAINABILITY STEERING COMMITTEE” CHAIRED BY THE CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- 2022: 37% OF THE WORKFORCE HOLDS SHARES IN THE COMPANY (“YES PLAN” LAUNCHED IN 2013, WHEREBY GROUP EMPLOYEES CAN BUY PRYSMIAN SHARES)
- AWARDING OF 80 HIGH SCHOOL SCHOLARSHIPS AND 20 COLLEGE SCHOLARSHIPS FOR THE CHILDREN OF THEIR EMPLOYEES

GOVERNANCE

- THE INDICATORS UNDERLYING THE INCENTIVE PLANS ADOPTED ARE BENCHMARKED TO AN “ESG PERFORMANCE INDICATOR” OF A MAXIMUM OF 30%
- 42% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 75% OF BOARD MEMBERS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED





RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- 2022: MORE THAN 400 PRODUCTS DESIGNED ACCORDING TO ECO-SUSTAINABLE STANDARDS
- USE OF TIMBER FROM SUSTAINABLY MANAGED FORESTS AND FSC (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL) OR PEFC (PROGRAMME FOR ENDORSEMENT OF FOREST CERTIFICATION) CERTIFICATES, THE TWO MAIN CERTIFICATION BODIES IN THE SECTOR (OBJECTIVE OF USING 100% OF TIMBER FROM CERTIFIED SOURCES BY 2025)
- VOLUNTARY ADHESION TO A CIRCULAR ECONOMY PROGRAMME FOR THE COLLECTION AND REUSE OF WASTE (E.G. PACKAGING USED IN LOGISTICS) AND USED FURNITURE
- ADHERENCE TO THE "CARB P2 REGULATIONS", WHICH AIM TO REDUCE AND CONTROL FORMALDEHYDE EMISSIONS OF WOOD-BASED MATERIALS (100% OF PRODUCTS ARE CARB P2 CERTIFIED)
- DEVELOPMENT IN COLLABORATION WITH THE FCBA TECHNOLOGICAL INSTITUTE OF THE ECO-8 PROGRAMME, TO ASSESS THE DEGREE OF ECO-SUSTAINABILITY OF A PRODUCT
- ACTIVE CONTROL AIMED AT THE ENERGY CONSUMPTION OF ITS OWN STORES AND WAREHOUSES, IMPLEMENTING SEVERAL INITIATIVES TO REDUCE CONSUMPTION, INCLUDING THE INTRODUCTION OF AN LED LIGHTING SYSTEM AND SWITCHING OFF OF LIGHTING IN STORES AT NIGHT
- WITH REGARD TO LOGISTICS, EXCLUSIVE USE OF EXTERNAL CARRIERS MEETING EURO 6 STANDARDS, IN ORDER TO REDUCE CO₂ EMISSIONS

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- 2022: MORE THAN 12,000 HOURS OF TRAINING PROVIDED TO EMPLOYEES
- 2020: FREE SHARE ALLOCATION (AGA) PLAN LAUNCHED COVERING ABOUT 5,000 SHARES FOR ALL ITS EMPLOYEES IN FRANCE
- 2022: 51% OF EMPLOYEES ARE WOMEN

GOVERNANCE

- 33% OF SUPERVISORY BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 50% OF THE MEMBERS OF THE SUPERVISORY BOARD ARE INDEPENDENT DIRECTORS



RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- LAUNCH OF ACTIVITIES FOR OBTAINING B CORP CERTIFICATION
- INSTALLATION OF ELECTRIC CAR CHARGING SPACES AT THE OFFICES AND ADOPTION OF A TRAVEL POLICY TO PROMOTE SUSTAINABLE MOBILITY
- IMPLEMENTATION OF A PROGRAM TO REDUCE THE USE OF PLASTIC BY INSTALLING WATER DISPENSERS AND DISTRIBUTING ALUMINIUM WATER BOTTLES

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- “FONDAZIONE SESA” [SESA FOUNDATION] FOR THE PROMOTION OF SOCIAL SOLIDARITY ACTIVITIES, MAINLY IN THE FIELDS OF EDUCATION, SCIENTIFIC RESEARCH, EDUCATION, SOCIAL AND HEALTH CARE
- SIGNIFICANT DONATIONS TO INSTITUTIONS (SUPPORT TO VACCINE HUBS AND HOSPITALS) AND OTHER ORGANISATIONS ACTIVE IN RESEARCHING CURES FOR RARE DISEASES
- ACTIVATION OF PARTNERSHIPS AND PARTICIPATION IN EVENTS WITH VARIOUS ITALIAN UNIVERSITIES FOR THE SELECTION OF THE BEST TALENTS
- EXECUTIVE MASTER’S DEGREE IN MANAGEMENT & INNOVATION DESIGN WITH SANT’ANNA UNIVERSITY OF PISA FOR DIGITAL SKILLS TRAINING
- PROVIDING MORE THAN 60,900 HOURS OF TRAINING TO EMPLOYEES

GOVERNANCE

- AT THE BEGINNING OF 2021, THE COMPANY’S BY-LAWS WERE AMENDED WITH THE AIM OF GUIDING THE GROUP’S GOVERNANCE TOWARDS SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND VALUE CREATION IN THE MEDIUM- TO LONG-TERM
- 40% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 50% OF BOARD MEMBERS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED



RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- OPENING OF SEVERAL CAMPUSES IN EUROPE IN SO-CALLED “GENTRIFICATION” AREAS, CONTRIBUTING TO THE ECONOMIC AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF NEIGHBOURHOODS
- 2019: INAUGURATION OF THE CAMPUS OF MILANO ISOLA, THE FIRST SPACE ENTIRELY DEDICATED TO FOODTECH AND SUSTAINABILITY; ORGANISATION OF PERIODIC EVENTS LINKED TO SUSTAINABILITY
- PROGRAM TO ELIMINATE PLASTIC BOTTLES ON CAMPUS THROUGH COLLABORATION WITH WAMI

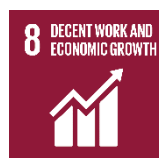
EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- CREATION OF THE “TAG ACADEMY” AND ADVOCACY PLATFORM TO SUPPORT EMPLOYEE TRAINING, INCLUDING ON SUSTAINABILITY ISSUES
- PROGETTO APICULTURA URBANA [URBAN BEEKEEPING PROJECT]: A PORTION OF THE SPACES IN THE TERRACES IS DEDICATED TO API REPOPULATION PROJECTS IN THE CITY OF MILAN, MONITORED IN THE HIVES IN IOT MODE
- “MUM & DAD” (PRE-PARTUM) POLICY: GRANTING TIME FLEXIBILITY AND SMART WORKING AS PREGNANCY PROGRESSES.
- € 1,000 PER ANNUM PER EMPLOYEE SPENT THROUGH THE WELFARE PLATFORM, WHICH CONTAINS A CATALOGUE OF CONTRACTED SERVICES

GOVERNANCE

- 61% OF THE WORKFORCE ARE FEMALE
- PRESENCE OF AN ADVISORY BOARD WITH MANAGERS OF PARTNER COMPANIES ON THE CAMPUS OF TALENT GARDEN ISOLA (MILAN) DEDICATED TO THE MAIN TRENDS RELATING TO FOOD TECH AND SUSTAINABILITY
- 22% OF BOARD MEMBERS ARE WOMEN
- 44% OF BOARD MEMBERS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED



RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- ADOPTION OF A POLICY TO REDUCE THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF ITS ACTIVITIES, CONSUMPTION OF RESOURCES, CO₂ EMISSIONS AND WASTE
- WORK BEGAN ON DETERMINING THE COMPANY'S CARBON FOOTPRINT, WITH THE AIM OF GRADUALLY REDUCING EMISSIONS
- ENERGY SUPPLY PRODUCED EXCLUSIVELY FROM RENEWABLE SOURCES AND USE OF ELECTRIC VEHICLES
- REDUCING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF USING AND DISPOSING OF ELECTRONIC DEVICES BY PROMOTING CONSTANT REUSE OF FUNCTIONING ELECTRONIC DEVICES (ROUTERS, GATEWAYS, ETC.) THROUGH A PROCESS OF REFURBISHING ("REFURBISHING")

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- IN 2022, THE COMPANY WON THE WELFARE CHAMPIONS AWARD FOR THE 4TH YEAR, AWARDED BY THE SME WELFARE INDEX
- THE FIRST COURSE OF VIANOVA ACADEMY WAS ACTIVATED WITH THE AIM OF CONTRIBUTING TO THE DEVELOPMENT OF THE COMMUNITY BY TRAINING THE YOUTH OF THE TERRITORY
- IN 2023, MORE THAN 9,200 HOURS OF TRAINING WERE PROVIDED TO EMPLOYEES
- THE "BUILD YOUR FUTURE" INITIATIVE WAS LAUNCHED, A FREE COURSE FOR 18-26 YEAR OLDS, THAT SUPPORTS PARTICIPANTS IN DEVELOPING THEIR POTENTIAL AND PROVIDES USEFUL TOOLS TO REFLECT ON KEY ASPECTS OF PERSONAL AND PROFESSIONAL GROWTH

GOVERNANCE

- THE COMPANY, WHILE NOT OBLIGED TO DO SO, PUBLISHES ITS FINANCIAL STATEMENTS ON THE WEBSITE, MAKING THEM AVAILABLE TO ALL
- 29% OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS ARE INDEPENDENT DIRECTORS

SDGs ADOPTED

