

**Alkemy**  
digital\_enabler

vianova

**tag** Talent  
Garden

**simbiosi**

**seSa**

**rochebobo**  
bois

**prysmian**

ALPITOURWORLD

OVS

**amplifon**

. T . I . P .

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

**MULAN**

AZIMUT BENETTI  
GROUP

**MONCLER**

BENDING SP@ONS

**llo**  
FACTORY

**Beta**

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

LIMONTA | ....

BUZZOOLE

**LANDIRENZO**  
GROUP

**CHIORINO**  
1906

**K-WAY**  
ROBE DI KAPPA

**DIGITAL  
MAGICS**

**Joivy**

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
14 MARZO 2024

**EATALY**

**elica**

**ENGINEERING**  
THE DIGITAL TRANSFORMATION COMPANY

**FARMACIE  
APOTECA  
NATURA**  
Per una salute consapevole

**HUGO BOSS**

**INTERPUMP GROUP**

**IDB**  
Italian Design Brands

## SOMMARIO

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

1.	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	41
2.	INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO.....	42
3.	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....	43
4.	I PIANI DI INCENTIVAZIONE.....	43
5.	INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI .....	43
6.	APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (“CLAW BACK”) 43	
7.	VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI. ....	44
8.	VOTO ESPRESSO DALL’ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL’ESERCIZIO PRECEDENTE .....	45
9.	REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI CONTROLLO.....	45
	<b>SECONDA PARTE .....</b>	<b>46</b>
	TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	46
	TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	50
	TABELLA 4A: AZIONI - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL’ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB.....	53

## **PREMESSA**

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

La Società ha adottato, a partire dal 1° gennaio 2021, i principi e i criteri applicativi in materia di remunerazione degli amministratori previsti dall’articolo 5 del codice di *corporate governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance*, costituito da Borsa Italiana S.p.A., dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e dall’Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) (il “Codice di Corporate Governance”).

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

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

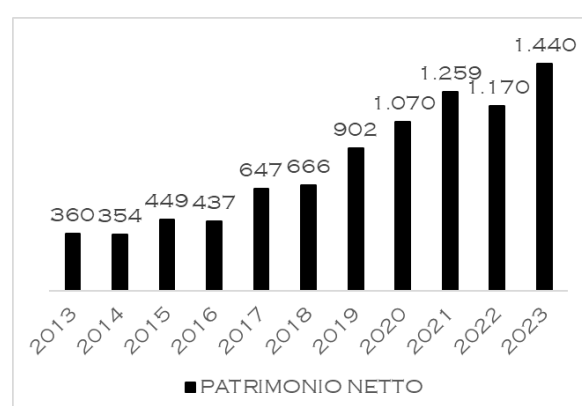
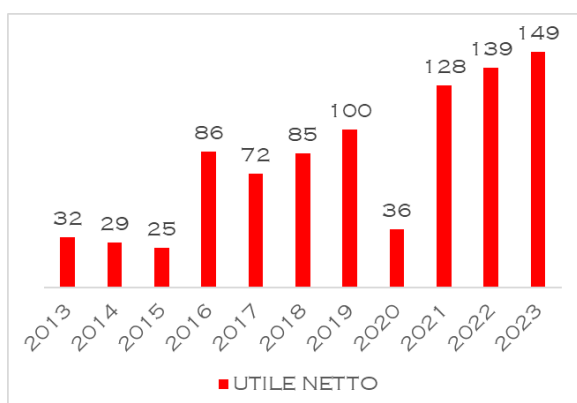
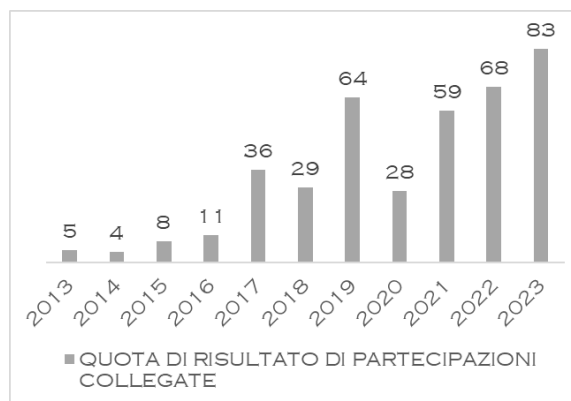
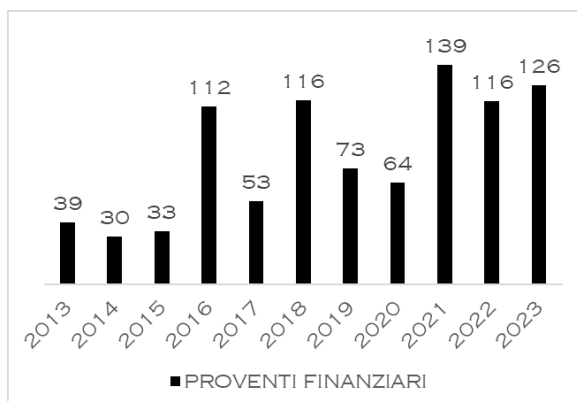
La Sezione I della Relazione sarà oggetto di deliberazione vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024 in seconda convocazione, con riferimento al triennio 2024-2026, mentre i contenuti della Sezione II, riferiti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

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

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

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

## PRINCIPALI DATI ECONOMICO FINANZIARI GRUPPO TIP ULTIMI 10 ANNI



## EXECUTIVE SUMMARY

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

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

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

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

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

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



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

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

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

## 1. NOVITÀ DEL PIANO 2024-2026

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

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

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

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

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

## 2. PAY MIX

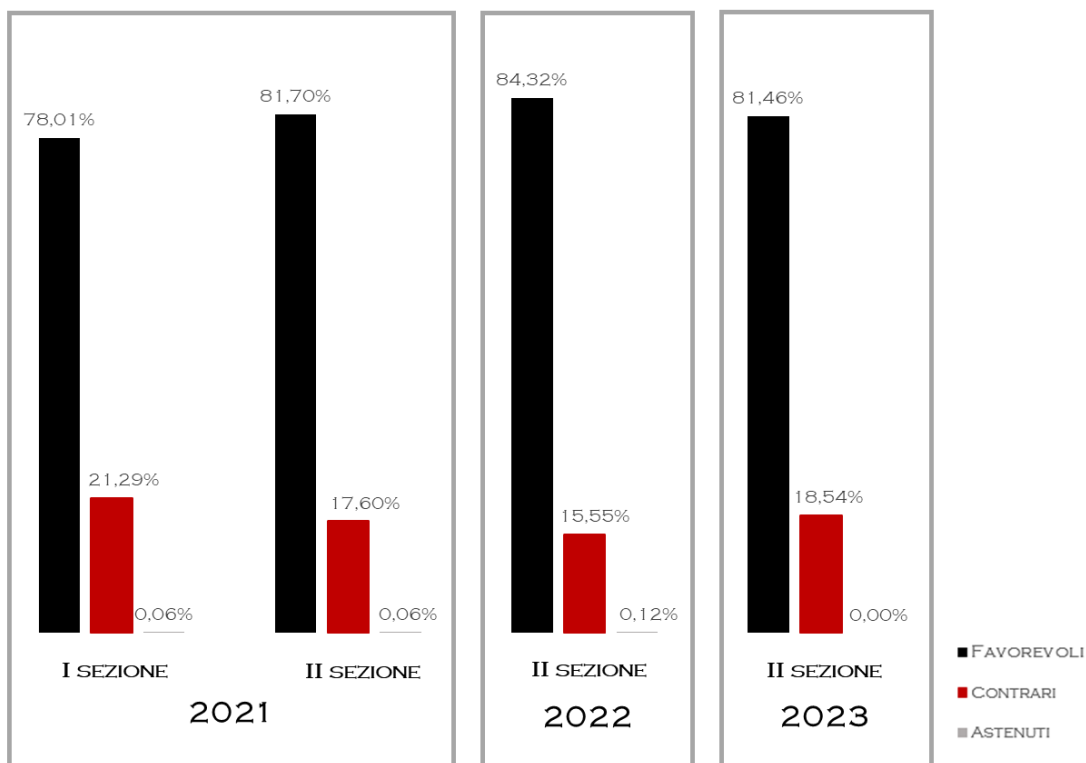
L'attività della Società è legata alla creazione di valore relativo agli investimenti in portafoglio del gruppo. Il *top management* lavora da sempre per la ricerca della miglior valorizzazione delle *performance* ottenute sugli investimenti realizzati che si concretizzano sia nella realizzazione di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

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

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

### 3. RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE NEL TRIENNIO 2021-2023

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



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

# SEZIONE I

## POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

### 1. MODELLO DI GOVERNANCE

#### 1.1 ATTUALE COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

Il Consiglio attuale è composto da dieci membri.

Sono amministratori esecutivi:

NOME E COGNOME	CARICA
<b>Giovanni Tamburi</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
<b>Alessandra Gritti</b>	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
<b>Claudio Berretti</b>	Consigliere Esecutivo, Direttore Generale e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari <i>ex</i> art.154- <i>bis</i> del TUF

Sono amministratori non esecutivi:

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

La composizione del Collegio Sindacale è la seguente:

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

## 1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

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

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

## 1.3 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

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

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

### 1.3.1 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.<sup>2</sup>

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

---

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

15 marzo 2023 - è dotato dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Corporate Governance e possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Il presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è Giuseppe Ferrero ed è stato scelto dal Comitato stesso al suo interno.

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

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

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

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

### **1.3.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione:

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

- (vi) attua eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei soci.

### **1.3.3 AMMINISTRATORI ESECUTIVI**

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

### **1.3.4 COLLEGIO SINDACALE**

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

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

### **1.3.5 ASSEMBLEA DEI SOCI**

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

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

### **1.3.6 SOCIETÀ DI REVISIONE**

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



## **2. LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E I DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ**

Tutti i dipendenti della Società possono percepire, oltre alla componente fissa, anche una parte variabile. La componente variabile viene ogni anno determinata, ed in seguito se del caso attribuita, all'esito di una valutazione discrezionale puntuale, compiuta dal Consiglio di Amministrazione, ottenuto il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e si basa solo su parametri qualitativi, ciò in considerazione della peculiare caratteristica della Società che vede il Presidente ed Amministratore Delegato, il Vice Presidente ed Amministratore Delegato<sup>3</sup> ed il Direttore Generale, come unici veri responsabili dei singoli *deal* e delle relative *performance*.

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

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

Tale suddivisione della remunerazione è in linea con la Politica per la Remunerazione di TIP quale descritta nella presente Relazione ossia con una politica improntata a fidelizzare le figure manageriali e ad allineare gli interessi di questi ultimi con quelli degli altri *stakeholder* della Società cercando di incentivarli, tramite appunto l'erogazione di componenti di remunerazione variabile, alla valorizzazione della Società. Si sottolinea peraltro che i piani di incentivazione descritti al successivo paragrafo 9 sono rivolti (al ricorrere delle specifiche condizioni e ai termini descritti in tali piani) non soltanto agli amministratori bensì anche ai dipendenti della Società (non soltanto i dirigenti) così confermando l'omogeneità degli strumenti adottati dalla Società come politica remunerativa dei propri dipendenti con quella dei propri amministratori.

## **3. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

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

---

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

#### 4. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Le finalità primarie perseguite con la Politica per la Remunerazione della Società sono quelle di:

1. attrarre, trattenere e motivare figure dotate delle qualità professionali richieste per gestire, nel caso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ovvero di controllare, nel caso dei membri del Collegio Sindacale, la Società;
2. allineare gli interessi del *top management* a quelli degli azionisti, contribuendo alla strategia aziendale, al perseguimento del successo sostenibile della Società, attraverso la creazione di valore condiviso nel lungo periodo e allo stesso tempo proteggendo e rafforzando la *performance* finanziaria a beneficio degli azionisti e di tutti gli altri *stakeholders* rilevanti per la Società.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **5.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEL DIRETTORE GENERALE**

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

#### **5.1.1 REMUNERAZIONE FISSA**

Nel contesto generale si precisa che, considerata la *seniority* ed il *track record* storico del *top management* di TIP con riferimento al settore di appartenenza e senza pertanto tenere conto delle prassi tipiche, ad esempio, di altre realtà come quella delle attività di *private equity* dove la componente "*carried interest*" può arrivare a multipli di decine di volte la componente fissa del compenso degli amministratori esecutivi, si può confermare che la componente fissa – in particolar modo se si tiene conto del costo aziendale e non della RAL, essendo sia il Presidente

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

### 5.1.2 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>4</sup> Con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TTP per l'esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili precedenti si procederà ad una modifica di conseguenza.

- all'*advisory* che, per la natura dell'attività di *mergers & acquisitions*, sono legate ai "*success fee*", ossia alle commissioni percepite nel caso in cui siano portate a buon fine le operazioni oggetto dell'attività di *advisory* da parte della Società;
- (ii) la componente "utile consolidato ante imposte"<sup>4</sup> della Società viene assunta come indice di *performance* generale e dell'attività di investimento in *equity*.

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

Gli obiettivi in ambito MBO sono così declinati:

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

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

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

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



Inoltre, anche in funzione dei rischi assunti a livello personale e in relazione alla relativa carica, il Presidente e Amministratore Delegato, il Vice Presidente e Amministratore Delegato e l'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale sono legittimati dal Consiglio di Amministrazione a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri (di designazione di TIP) di consigli di amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione di quelli eventualmente erogati dalle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del cod. civ.

### **5.1.3 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)**

Il sistema di incentivazione variabile di lungo periodo (LTI) è finalizzato, tramite l'attribuzione di *performance share*, a stimolare l'allineamento in termini di obiettivi tra il *management* e gli azionisti della Società. A tal fine la componente variabile della remunerazione è funzionale al miglioramento della *performance* e della creazione di valore, su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, espresso attraverso indicatori di *performance* predeterminati.

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

### **5.1.4 MECCANISMI DI CLAW BACK**

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

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

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

---

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

## 6. PAY MIX

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

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

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

## 7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

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

## 8. BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

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

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

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

## 9. PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

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

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

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

TIP, alla data del 14 marzo 2024, ha in essere due piani di incentivazione<sup>6</sup>.

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

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

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

In linea con quanto previsto dalla Politica per la Remunerazione, l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, ha approvato<sup>7</sup>:

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

Dato che TIP valuta i piani di incentivazione in considerazione della loro capacità (di cui si è avuta diretta evidenza nel corso degli anni) di fidelizzare nel medio e nel lungo termine le figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita della Società, il Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di proporre alla prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 29 aprile 2024, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2024, in seconda convocazione, l'approvazione di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 2.000.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate per i quali si

---

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

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

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

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

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

- (i) tutte le massime n. 2.000.000 (duemilioni) *Unit* sono attribuibili anche in più *tranche* entro e non oltre il 30 settembre 2024, gratuitamente e non sono trasferibili *inter vivos*. Ciascuna *Unit* attribuisce il diritto per i beneficiari<sup>8</sup> all'assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie TIP (già in portafoglio alla data del regolamento o successivamente acquistate o di nuova emissione) al raggiungimento degli obiettivi di *performance* secondo i termini, le condizioni e le modalità del regolamento. In alternativa al trasferimento delle azioni assegnabili sul conto titoli del beneficiario, il beneficiario potrà richiedere alla Società, per tutte o parte delle azioni richieste, che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni (c.d. *cash settlement*), al netto delle relative ritenute di legge, e fermo restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato, mediante bonifico bancario sul conto corrente al medesimo intestato, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile e dal codice di *Internal Dealing* di volta in volta applicabile;
- (ii) si sviluppa su un orizzonte temporale (c.d. periodo di *vesting*) di circa 3 anni (esercizi dal 2024 al 2026) e prevede la facoltà di richiedere l'assegnazione delle azioni a partire dalla data in cui la Società avrà comunicato ai beneficiari il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e il numero di *Unit* maturate, fermo restando che:
  - a) fino al 31 dicembre 2027 ciascuno dei beneficiari potrà richiedere l'assegnazione sino ad un numero massimo di azioni pari al 50% (cinquanta per cento) del numero totale di azioni assegnabili al medesimo;
  - b) dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2028 ciascun beneficiario potrà richiedere l'assegnazione sino al numero totale delle azioni assegnabili per le quali tale beneficiario non abbia richiesto l'assegnazione nel corso dell'esercizio 2027 ai sensi del precedente punto (a);
- (iii) disciplina i casi in cui con la cessazione della carica di amministratore o del rapporto di lavoro subordinato il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni le *Unit* attribuite;
- (iv) le azioni richieste saranno soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità (c.d. *lock up*); in particolare i beneficiari avranno l'obbligo di detenere un numero di azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle azioni oggetto di consegna:
  - (a) per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, per 3 (tre) anni dalla data di consegna delle azioni; e
  - (b) per quanto riguarda i dipendenti, per un periodo di 2 (due) anni dalla data di consegna delle azioni.

---

<sup>8</sup> I beneficiari del piano sono da individuarsi ad opera del Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori esecutivi e i dipendenti che, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, svolgano ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore.

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

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

## 9.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE

### Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023

In base al Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 l'assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - avviene al raggiungimento di un *Total Return*<sup>9</sup> non inferiore al *Total Return* per gli azionisti della Società almeno pari al 5% (cinque per cento) composto annuo.

Il numero di azioni TIP assegnabili a seguito del raggiungimento dell'obiettivo di *performance* è indicato nel regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 e illustrato nel documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito *internet* della Società [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it) sezione "Corporate Governance/Assemblee/Documenti".

---

<sup>9</sup> Per *Total Return* si intende la variazione del prezzo ufficiale di un'azione ordinaria TIP (negoziata presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.) al 31 dicembre 2023 (intendendosi con ciò l'ultimo giorno di Borsa aperta dell'esercizio 2023) rispetto al prezzo medio dell'azione TIP del mese precedente all'11 marzo 2022 (ultimo venerdì antecedente la data di approvazione della proposta di piano da parte del Consiglio di Amministrazione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel periodo 10 febbraio 2022 – 11 marzo 2022 inclusi (pari ad euro 8,517 per azione) - considerando eventuali dividendi ordinari e straordinari distribuiti da TIP negli esercizi 2022 e 2023, nonché eventuali operazioni straordinarie sul capitale di TIP effettuate nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (*i.e.* distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di *warrant* o di altri strumenti finanziari emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (ii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto *warrant* per azione TIP e del prezzo ufficiale del *warrant* del giorno di quotazione presso il Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. corrispondente con l'ultima data di rilevazione.

## Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025

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

Il numero di azioni TIP assegnabili a seguito del raggiungimento dell'obiettivo di *performance* è indicato nel regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 e illustrato nel documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito *internet* della Società [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it) sezione “Corporate Governance/Assemblee/Documenti”.

## Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026

Il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 - che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di TIP in occasione della prossima Assemblea, convocata per il 29 aprile 2024, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2024, in seconda convocazione - prevede l'assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore – individuati ad insindacabile e discrezionale

---

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

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

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

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

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

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

---

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



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

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

### **Ulteriori possibili piani di incentivazione**

Dato che TIP valuta positivamente i piani di incentivazione in considerazione della loro capacità (di cui si è avuta diretta evidenza nel corso degli anni) di fidelizzare nel medio e nel lungo termine le figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita della Società, la Società potrà valutare, alla scadenza dei piani attualmente in essere ferma in ogni caso la competenza dell'Assemblea dei Soci di TIP *ex art.* 114 TUF, l'adozione di nuovi piani di incentivazione – destinati agli amministratori della Società e/o ai dipendenti della Società – che presentino caratteristiche in linea con quelle stabilite nei piani attuali nonché con quelle indicate nel Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 la cui approvazione verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci di TIP convocata

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

## **9.2 VESTING PERIOD E MECCANISMI DI CLAW BACK**

### **Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023**

Il *Vesting period*: corrisponde al periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all'assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni TIP, ai termini, condizioni e modalità di cui al regolamento del piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento dell'obiettivo di *performance* meglio illustrato al Paragrafo 9.1 che precede.

### **Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025**

Il *Vesting period*: corrisponde al periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all'assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni TIP, ai termini, condizioni e modalità di cui al regolamento del piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento dell'obiettivo di *performance* meglio illustrato al Paragrafo 9.1 che precede.<sup>12</sup>

### **Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026**

Il *Vesting period*: corrisponde al periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all'assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni TIP, ai termini, condizioni e modalità di cui al regolamento del piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* meglio illustrati al Paragrafo 9.1 che precede<sup>13</sup>.

---

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

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

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

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

- nei casi in cui, entro il 3° (terzo) anno successivo alla comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, risultasse, sulla base di circostanze oggettive, che il raggiungimento di uno o più obiettivi di *performance* (a seconda del piano) sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati per fatto direttamente riconducibile al beneficiario-amministratore esecutivo (come meglio indentificati nel regolamento del relativo piano), la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back* imponendo a tutti i beneficiari la restituzione in tutto o in parte delle azioni TIP ai medesimi trasferite oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*<sup>14</sup> delle azioni TIP, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario; e
- qualora entro il 12° (dodicesimo) mese successivo alla data di scadenza del piano:
  - (i) il beneficiario-dipendente sia stato licenziato per giusta causa, ovvero
  - (ii) la Società accerti, in relazione al beneficiario-dipendente rispetto al quale il rapporto sia cessato successivamente alla data in cui è avvenuta la comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la sussistenza di circostanze che, se note, avrebbero legittimato la cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa prima della data in cui è avvenuta la comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*,

la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back*, imponendo al beneficiario-dipendente la restituzione in tutto o in parte delle azioni consegnate oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di consegna delle azioni, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario-dipendente.

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

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

---

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

I beneficiari avranno l'obbligo di detenere un numero di Azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle azioni oggetto di consegna:

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

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

In caso, invece, di adesione al *Cash Settlement*<sup>15</sup> i beneficiari dei suddetti piani hanno l'obbligo di reinvestire il 30% (trenta per cento) dei proventi netti incassati acquistando azioni TIP sul mercato e fornire idonea evidenza di tale acquisto alla Società ai termini e secondo le modalità previste nel piano. Nel caso in cui alla data di trasferimento delle azioni TIP sul conto deposito titoli del beneficiario quest'ultimo già detenga azioni TIP, l'importo che dovrà essere reinvestito sarà ridotto di un importo pari al numero di azioni TIP detenute dal beneficiario alla data di trasferimento delle azioni sul proprio conto titoli moltiplicato per il prezzo di mercato delle azioni TIP il giorno precedente tale data di trasferimento sino eventualmente ad azzerarsi.

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

Al Presidente e Amministratore Delegato della Società e al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società è riconosciuto un trattamento di fine mandato da corrispondersi: (i) nel caso di revoca senza giusta causa dei rispettivi poteri e/o della rispettiva carica di amministratore in data anteriore rispetto alla data di naturale scadenza del mandato; (ii) nel caso di mancato rinnovo senza giusta causa nelle predette cariche e/o dei suddetti poteri alla scadenza del mandato conferito; ovvero (iii) nel caso di cessazione dalla carica di amministratore della Società, in data anteriore rispetto alla data di naturale scadenza del mandato, per morte o invalidità permanente. Né il Presidente e Amministratore Delegato della Società né il Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società hanno in essere un contratto di lavoro subordinato con la Società ed invero il trattamento di "fine mandato" sopra menzionato inerisce solo alla cessazione ovvero, a seconda del caso, al mancato rinnovo dalla carica di amministratori della Società.

L'ammontare complessivo del trattamento di fine mandato in tali casi sarà calcolato applicando la media aritmetica degli emolumenti annui complessivi, sia fissi che variabili di breve e lungo

---

<sup>15</sup> In alternativa al trasferimento delle azioni TIP sul proprio conto titoli i beneficiari di tali piani hanno la possibilità di richiedere, per tutte o parte delle azioni che dovrebbero essere trasferite, che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni TIP, al netto delle relative ritenute di legge, e fermo restando i termini di liquidazione previsti dal regolamento di Borsa, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dal codice di *Internal Dealing* di volta in volta applicabile. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione (ovvero il Vice Presidente esecutivo qualora il beneficiario interessato sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione) valuta se la richiesta di regolamento mediante *Cash Settlement* formulata dal beneficiario, secondo le modalità previste dal piano, sia o meno accoglibile dandone, in caso contrario, comunicazione al beneficiario con conseguente trasferimento sul conto titoli di quest'ultimo delle azioni TIP.

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

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

In ogni caso, per i soggetti che sono beneficiari dei piani di incentivazione descritti al precedente paragrafo 9, tra cui il Presidente e Amministratore Delegato della Società, il Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società e l'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale della Società, la cessazione dalla carica di amministratore ovvero, ove applicabile, la cessazione del rapporto di lavoro subordinato comportano i seguenti effetti su tali piani di incentivazione.

Per quanto concerne il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 e il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026, il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni della Società le *Unit* attribuite nei seguenti casi:

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

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

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

## **11. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO**

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi della propria Politica per la Remunerazione, tuttavia in presenza di circostanze eccezionali – così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento ovverosia quelle situazioni in cui la deroga alla Politica per la Remunerazione si riveli necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato - la Società può temporaneamente derogare alla Politica per la Remunerazione.

Tali circostanze eccezionali possono ricomprendere, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere in un mercato concorrenziale figure manageriali chiave, l'esigenza di incentivare tali figure rispetto a specifici obiettivi nonché circostanze eccezionali e imprevedibili che potranno impattare nel mercato di riferimento della Società.

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

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

La deroga alla Politica per la Remunerazione potrà contemplare, *inter alia*:

- (i) la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale-chiave;
- (ii) l'attribuzione di una componente variabile della remunerazione agli amministratori esecutivi e/o direttori generali (in sostituzione e/o in aggiunta rispetto a quello ordinario rappresentato nel paragrafo 5.1.2 che precede) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui al paragrafo 5.1.2. cui sopra) e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione; e/o
- (iii) l'attribuzione (a seconda del caso, aggiuntiva o sostitutiva) di un incentivo di lungo termine ad amministratori esecutivi e/o direttori generali o dirigenti e/o eventuali nuove figure

---

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

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



## SEZIONE II

### COMPENSI CORRISPOSTI

#### PRIMA PARTE

##### 1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022 ha deliberato per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, in favore degli amministratori esecutivi della Società, un piano di remunerazione costituito da una componente determinata in misura fissa e da una parte da determinarsi in misura variabile in considerazione del raggiungimento di determinati obiettivi di natura economico-finanziaria e legati alla *performance* aziendale e qui di seguito indicati.

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

Dato che la componente variabile di breve periodo della remunerazione corrisposta agli Amministratori esecutivi è parametrata ai ricavi consolidati realizzati dalla Società nella

prestazione di servizi di *advisory* e agli utili ante imposte consolidati maturati nell'esercizio di riferimento la valutazione del raggiungimento da parte di tali Amministratori esecutivi dei propri obiettivi di *performance* può essere appurata analizzando i dati riflessi nel progetto di bilancio al 31 dicembre 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024, dal quale risulta che al 31 dicembre 2023 la Società ha registrato:

- ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni pari a 1.467.975 euro<sup>4</sup>; e
- utile ante imposte consolidato pro forma di esercizio (da determinarsi al lordo delle componenti variabili degli emolumenti stessi) pari a 173.210.379 euro<sup>4</sup>.

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

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

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

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

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

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

## 2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO

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

### **3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI**

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è conforme a quanto previsto nella Sezione I della Relazione recante la Politica per la Remunerazione che sarà oggetto di deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2024 in seconda convocazione per una durata triennale.

### **4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE**

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

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

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

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non vi sono stati casi in cui la Società ha derogato alla politica sulla remunerazione applicabile a tale esercizio sociale<sup>17</sup>.

### **6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE ("CLAW BACK")**

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

---

<sup>17</sup> Trattasi della politica sulla remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021.

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

### Compensi corrisposti ai membri degli organi di amministrazione e controllo

Nome Cognome	Variazione 2019/2020 (4)	Variazione 2020/2021 (5)	Variazione 2021/2022 (6)	Variazione 2022/2023 (7)
Giovanni Tamburi Presidente e Amministratore Delegato (1)	-41%	326%	-41%	10%
Alessandra Gritti Vice Presidente e Amministratore Delegato (1)	-43%	248%	-27%	10%
Claudio Berretti Amministratore Esecutivo e Direttore Generale (2)	-44%	265%	-29%	10%
Altri Amministratori non esecutivi (3)	0%	0%	0%	0%
Collegio Sindacale	0%	0%	0%	0%

- (1) Inclusi compensi fissi, variabili e piani di incentivazione.
- (2) Inclusi compensi fissi (compresa retribuzione quale dipendente), variabili e piani di incentivazione.
- (3) L'assemblea del 30 aprile 2019 ha determinato il compenso degli amministratori non esecutivi provvedendo ad incrementarne il valore dopo molti anni in cui era risultato invariato ed inferiore alla media del settore (fino al 2018 euro 10.000 per amministratore, dal 2019 euro 30.000 per amministratore).
- (4) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite *"performance share"* legato ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e alla permanenza pluriennale nella carica.
- (5) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite *"stock option"* approvato in esercizi precedenti a fronte del quale nel corso del 2021 sono state attribuite (ed esercitate) le ultime 3.500.000 di opzioni previste dal piano.
- (6) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite *"performance share"* legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e nel periodo 2022-2023 e alla permanenza pluriennale nella carica, ma non comprende componenti riferibili al piano di *stock option* esauritosi nell'esercizio precedente.
- (7) La variazione positiva è riconducibile: (i) all'incremento dell'utile ante imposte, su cui è commisurata una quota dei compensi variabili, (ii) al fatto che la remunerazione comprende anche la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite *"performance share"* legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2022-2023 e nel periodo 2023-2025 e (iii) alla permanenza pluriennale nella carica.

### Risultati della società

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

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

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

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

- (1) Include la retribuzione annua lorda e i *bonus* quantificati con riferimento all'anno di maturazione. Dato il numero contenuto di dipendenti l'andamento della media totale è influenzato dalla stratificazione per ruolo dei dipendenti in forza nel singolo anno. L'andamento della retribuzione media annua per singolo dipendente è comunque sempre crescente in funzione del progressivo sviluppo di esperienza lavorativa e ruolo ricoperto.
- (2) L'incremento del periodo è riferibile alla componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite "*performance share*" legato ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e la permanenza in organico pluriennale.
- (3) La variazione comprende la componente relativa al piano pluriennale di incentivazione tramite "*stock option*" approvato in esercizi precedenti a fronte del quale nel corso del 2021 sono state attribuite (ed esercitate) le ultime 3.500.000 di opzioni previste dal piano.
- (4) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite "*performance share*" legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2019-2021 e nel periodo 2022-2023 e alla permanenza pluriennale in organico, ma non comprende componenti riferibili al piano di *stock option* esauritosi nell'esercizio precedente.
- (5) La variazione positiva è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite "*performance share*" legati ad obiettivi di *total return* del titolo TIP nel periodo 2022-2023 e nel periodo 2023-2025 e alla permanenza pluriennale in organico.

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

L'Assemblea tenutasi il 27 aprile 2023 aveva espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente relazione.

**9. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO**

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

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

## SECONDA PARTE

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) <sup>18</sup>	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	550.000	-	10.841.802 (*)		Auto (anche per uso parzialmente privato), <i>smartphone</i> , <i>tablet</i> , D&O, polizza infortuni e malattia (*)			2.100.763	
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	360.000	-	6.644.383 (*)		Auto (anche per uso parzialmente privato), <i>smartphone</i> , <i>tablet</i> , D&O, polizza infortuni e malattia (*)			1.131.149	
Cesare d'Amico	Vice Presidente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	360.000	-	6.557.778 (*)		Auto (anche per uso parzialmente privato), <i>smartphone</i> , <i>tablet</i> , D&O, polizza infortuni e malattia (*)			1.063.804	

<sup>18</sup> Il "Fair value dei compensi equity" indica il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi equity effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.  
Nello specifico tale valore corrisponde agli importi indicati alla colonna 12 della Tabella 3A che segue.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) <sup>18</sup>	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Isabella Ercole	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Sergio Marullo di Condojanni	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Manuela Mezzetti	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Daniela Palestra	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				
Paul Simon Schapira	Consigliere indipendente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-24	30.000	-			D&O				

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) <sup>18</sup>	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Myriam Amato	Presidente Collegio Sindacale	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	30.000				D&O				
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O				
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23	20.000				D&O				
Marina Mottura	Sindaco Supplente	dal 28/4/2022	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O				
Massimiliano Alberto Tonarini	Sindaco Supplente	dal 29/4/2021	Approv. Bilancio 31-12-23					D&O				
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>												
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>												

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

- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 550.000 (cinquecentocinquanta mila), oltre a specifici benefit (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet*, *smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;



- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, a titolo di emolumento per la carica attribuitale, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 360.000 (trecentosessantamila), oltre a specifici benefit (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet*, *smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2022, 2023 e 2024, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società, pari a 200.000 euro, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 160.000 (centosessantamila), oltre a specifici benefit (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet*, *smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere inoltre al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
- di riconoscere inoltre al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
- di riconoscere inoltre al Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso;
- con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TIP per l'esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili si procederà ad una modifica di conseguenza.

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

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

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

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

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

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

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

**TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.**

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE						
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2022	n. azioni acquistate nel 2023	n. azioni vendute nel 2023	n. azioni attribuite da esercizio opzioni nel 2023	n. azioni detenute al 31 dicembre 2023
Giovanni Tamburi(1)	Presidente e AD	14.825.331			500.000	15.325.331
Alessandra Gritti(2)	Vice Presidente e AD	2.917.293			260.000	3.177.293
Cesare d'Amico(3)	Vice Presidente	21.910.000	1.800.000			23.710.000
Claudio Berretti	Amministratore DG	3.146.221	13.779		240.000	3.400.000
Isabella Ercole	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero(4)	Amministratore	3.179.635				3.179.635
Sergio Marullo di Condojanni(5)	Amministratore	19.537.137				19.537.137
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Daniela Palestra	Amministratore	0				0
Paul Simon Schapira	Amministratore	25.000				25.000
<p>(1) Giovanni Tamburi detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP in parte direttamente ed in parte indirettamente tramite Lippiuno S.r.l., società della quale detiene una quota dell'87,26% del capitale. Inoltre Giovanni Tamburi è coniugato con l'amministratore Alessandra Gritti che a sua volta detiene azioni di TIP nel numero indicato nella tabella.</p> <p>(2) Alessandra Gritti è coniugata con l'amministratore Giovanni Tamburi che a sua volta detiene, direttamente e tramite società controllata, azioni di TIP nel numero indicato nella tabella.</p> <p>(3) Cesare d'Amico detiene complessivamente n. 23.530.000 azioni di TIP in parte direttamente, in parte tramite d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (società della quale detiene direttamente ed indirettamente una quota del 50% del capitale) e tramite la società Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società della quale detiene direttamente una quota del 54% del capitale). Ulteriori n. 180.000 azioni di TIP sono detenute dal coniuge dell'amministratore Cesare d'Amico.</p> <p>(4) Giuseppe Ferrero detiene direttamente n. 3.010.848 azioni di TIP. Ulteriori n. 168.787 azioni di TIP sono detenute dal coniuge dell'amministratore Giuseppe Ferrero.</p> <p>(5) Sergio Marullo di Condojanni non detiene, né direttamente né indirettamente, azioni di TIP. Le n. 19.537.137 azioni di TIP indicate nella tabella sono detenute da una società controllata dal coniuge dell'amministratore.</p>						

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



## REPORT ON THE REMUNERATION POLICY AND THE REMUNERATION PAID



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



APPROVED BY THE BOARD OF DIRECTORS  
14 MARCH 2024



## TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION.....	4
MAIN ECONOMIC AND FINANCIAL DATA FOR THE TIP GROUP FOR THE LAST 10 YEARS.....	6
EXECUTIVE SUMMARY.....	7
<b>SECTION I.....</b>	<b>13</b>
1. GOVERNANCE MODEL.....	13
1.1 CURRENT COMPOSITION OF THE CORPORATE BODIES.....	13
1.2 THE GOVERNANCE MODEL IN THE REMUNERATION PROCESS.....	14
1.3 BODIES AND INDIVIDUALS INVOLVED .....	14
1.3.1 THE APPOINTMENTS AND REMUNERATION COMMITTEE .....	14
1.3.2 BOARD OF DIRECTORS .....	15
1.3.3 EXECUTIVE DIRECTORS .....	16
1.3.4 BOARD OF STATUTORY AUDITORS.....	16
1.3.5 SHAREHOLDERS' MEETING.....	16
1.3.6 INDEPENDENT AUDIT FIRM .....	16
2. THE COMPANY'S REMUNERATION AND EMPLOYEE POLICY .....	17
3. NAME OF ANY INDEPENDENT EXPERTS INVOLVED IN THE PREPARATION OF THE REMUNERATION POLICY .....	17
4. PURPOSE AND PRINCIPLES OF THE REMUNERATION POLICY .....	17
5. DESCRIPTION OF POLICIES ON FIXED AND VARIABLE COMPONENTS OF THE REMUNERATION .....	20
5.1 REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS AND THE GENERAL MANAGER .....	20
5.1.1 FIXED REMUNERATION .....	20
5.1.2 SHORT-TERM VARIABLE INCENTIVE (MBO).....	20
5.1.3 LONG-TERM VARIABLE INCENTIVE (LTI) .....	25
5.1.4 CLAW BACK MECHANISMS .....	25
6. PAY MIX.....	26
7. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS .....	26
8. NON-MONETARY BENEFITS .....	26
9. SHARE-BASED COMPENSATION PLANS.....	27
9.1 PERFORMANCE OBJECTIVES.....	30
9.2 VESTING PERIOD AND CLAW BACK MECHANISMS .....	34
9.3 LOCK-UPS AND MECHANISMS FOR KEEPING FINANCIAL SECURITIES IN THE PORTFOLIO AFTER THEY HAVE BEEN ACQUIRED.....	35
10. TREATMENTS PROVIDED FOR IN THE EVENT OF TERMINATION OF THE OFFICE OF DIRECTOR OR TERMINATION OF EMPLOYMENT .....	36
11. REMUNERATION OF THE SUPERVISORY BODY .....	37
12. ELEMENTS OF THE REMUNERATION POLICY WHICH MAY BE DEROGATED FROM IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES .....	39
<b>SECTION II.....</b>	<b>40</b>
<b>PART ONE.....</b>	<b>40</b>



1.	REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS .....	40
2.	INDEMNITY IN THE EVENT OF EARLY TERMINATION OF THE RELATIONSHIP .....	41
3.	REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS .....	42
4.	INCENTIVE PLANS .....	42
5.	INFORMATION ON ANY DEROGATION FROM THE REMUNERATION POLICY APPLIED IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES .....	42
6.	APPLICATION OF EX POST CORRECTION MECHANISMS FOR THE VARIABLE COMPONENT (“CLAW-BACK”) 42	
7.	CHANGES IN THE TRENDS IN REMUNERATION AND REMUNERATION PAID BY THE COMPANY OVER THE LAST FIVE FINANCIAL YEARS. ....	43
8.	VOTE BY THE SHAREHOLDERS' MEETING ON SECTION II OF THE REMUNERATION REPORT FOR THE PREVIOUS YEAR.....	44
9.	REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE SUPERVISORY BODY .....	44
	<b>PART TWO.....</b>	<b>45</b>
	TABLE 1: REMUNERATION PAID TO THE MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES, GENERAL MANAGERS AND OTHER MANAGERS WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES.....	45
	TABLE 3A: INCENTIVE PLANS BASED ON FINANCIAL SECURITIES OTHER THAN STOCK OPTIONS FOR MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER MANAGERS WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES .....	49
	TABLE 4A: SHARES - MODEL CONCERNING INFORMATION ON THE SHAREHOLDINGS OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES AND GENERAL MANAGERS DRAWN UP ON THE BASIS OF APPENDIX 3A, SCHEDULE 7-TER OF THE CONSOB ISSUERS’ REGULATION.....	52

## INTRODUCTION

This Report on remuneration policy and remuneration paid (the “Report”) – prepared pursuant to Article 123-*ter* of Legislative Decree 58/1998 (“TUF”) and Art. 84-*quater* of CONSOB Regulation No. 11971/99 (“CONSOB Issuers’ Regulation”), drawn up in accordance with the criteria set out in Annex 3A, Schedules 7-*bis* and 7-*ter* of the same CONSOB Issuers’ Regulation – provides shareholders, investors and the market with a clear and complete overview of the remuneration policy for the members of the Board of Directors and the General Manager (the “Remuneration Policy” or the “Policy”) of Tamburi Investment Partners S.p.A. (“TIP” or the “Company”), as well as the remuneration paid to them. In accordance with Article 123-*ter* of the TUF, the Report also outlines the remuneration and compensation policy paid to TIP’s supervisory body, without prejudice in any case to Article 2402 of the Civil Code.

As of 1 January 2021, the Company has adopted the principles and application criteria on the remuneration of directors established in Article 5 of the code of corporate governance of listed companies approved in January 2020 by the Corporate Governance Committee, consisting of Borsa Italiana S.p.A., Business Associations (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) and the Association of Professional Investors (Assogestioni) (the “Corporate Governance Code”).

### INFORMATION ON THE REPORT ON THE REMUNERATION POLICY AND THE REMUNERATION PAID

The contents of this Report were approved by the Company's Appointments and Remuneration Committee on 14 March 2024 and by the Company's Board of Directors on 14 March 2024.

Section I of the Report shall be subject to a binding resolution by the Shareholders' Meeting convened for 29 April 2024 at its first call and for 30 April 2024 at its second call, with reference to the three-year period of 2024-2026, while the contents of Section II relating to the financial year ended 31 December 2023 shall be subject to a non-binding advisory resolution by the Shareholders' Meeting.

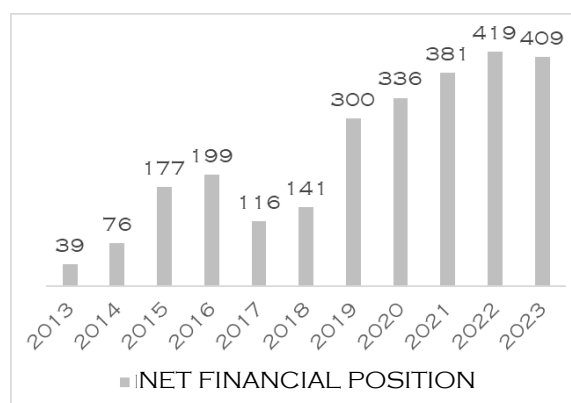
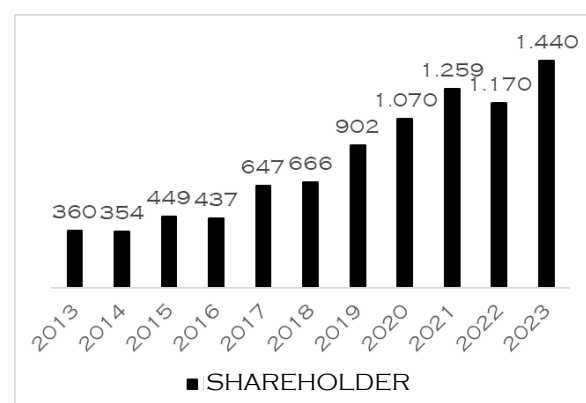
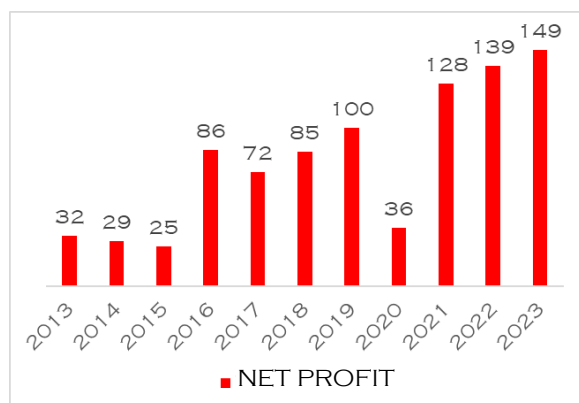
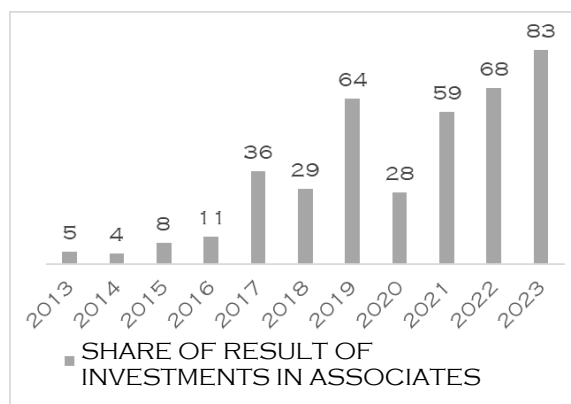
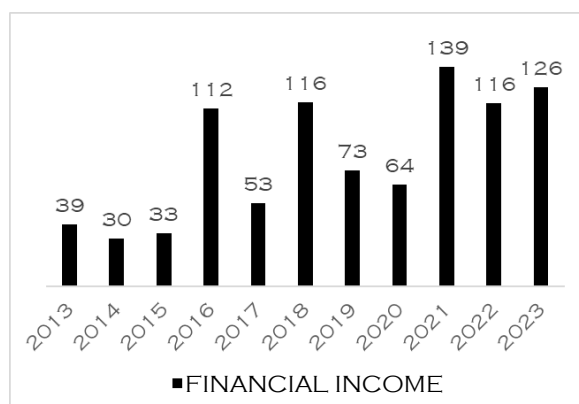
The Report contains an Executive Summary that provides the market and investors with a brief overview of the key elements of the Remuneration Policy planned for the three-year period of 2024-2026.

In accordance with Article 84-*quater*, of the CONSOB Issuers’ Regulation, the Report is made available to the public at the registered office and on the website [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it), in the “Corporate Governance/Shareholders’ Meetings/Documents” and “Corporate Governance/Report on Corporate Governance and Report on Remuneration” sections, as well as in the “1 Info” centralised storage system. It should also be noted that, on the basis of the provisions of Article 84-*quater* para. 1 of the Issuers’ Regulation, the Report shall remain in the “Corporate Governance/Shareholders’ Meetings/Documents” and “Corporate Governance/Corporate Governance Report and Remuneration Report” sections of the website at [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it) for a period of at least 10 years (subject to the limitations set out in the aforementioned provision).

The text of the Report is made available to the public by the twenty-first day prior to the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements for the year 2023 and asked

to express an opinion, with a binding resolution, on Section I and, with a non-binding resolution, on Section II of that Report, in accordance with the legislation in force pursuant to Article 123-*ter* paragraphs 3-*ter* and 6 of the TUF.

## MAIN ECONOMIC AND FINANCIAL DATA FOR THE TIP GROUP FOR THE LAST 10 YEARS



## EXECUTIVE SUMMARY

The principles and criteria underlying the Company's entire Remuneration Policy are as follows:

	PRINCIPLES AND CRITERIA OF THE TIP POLICY
1.	To promote the loyalty of key company resources and encourage them to remain with the company.
2.	To ensure that a very significant part of the total remuneration is variable and is linked – for executive directors only – to the achievement of certain economic and financial performance objectives and objectives related to the Company's ESG parameters in the short- and medium- to long-term.
3.	To ensure that the objectives to which the payment of the variable component for executive directors is linked are predetermined and measurable and also linked to ESG parameters.
4.	To ensure that the payment of a significant part of the variable component of remuneration (i) is deferred compared to when it is accrued (i.e. through share-based incentive plans based on shares or other financial securities); (ii) is consistent with the characteristics of the Company's business and associated risk profiles; and (iii) any indemnity provided for termination of the management relationship is defined in such a way that its total amount does not exceed a certain number of years of remuneration.
5.	To integrate the Company's sustainable development goals ("Sustainable Development Goals - SDGs") into the company's strategic goals and the TIP Policy, identifying thematic areas that create value for the benefit of shareholders and that take into account the interests of the other relevant stakeholders in the Company.

Given the specific characteristics of TIP's business model, the Remuneration Policy has been defined without using the remuneration policies of other companies as a reference.

The Company also does not provide for a specific Remuneration Policy for strategic executives in view of the fact that – given the particular nature of the Company's business – managers with strategic responsibilities have never been present.

The TIP Policy with reference to the three-year period of 2024-2026 for Executive Directors and the General Manager, which the Board of Directors, at the proposal of the Appointments and Remuneration Committee and after consulting the Board of Statutory Auditors, resolved to submit for approval to the Shareholders' Meeting convened for 29 April 2024 at its first call and 30 April 2024 at its second call, is summarised below.

MEMBER REMUNERATION	PURPOSE	FEATURES	CRITERIA AND PARAMETERS	VALUES (PAY MIX)
<b>Fixed remuneration</b>	Remunerate the role to ensure an appropriate base remuneration.	<p>Fixed remuneration for executive directors that are significantly lower than the standards of the private equity market, but still able to ensure a minimum level of remuneration in the case of less profitable years, all combined with an adequate level of benefits.</p> <p>Defined for a three-year period.</p>	By long-term strategic choice aimed to incentivise top management with respect to annual objectives and actual results. It is not tied to market peers.	<p>Chairman and Chief Executive Officer - Giovanni Tamburi: 550,000 euros gross</p> <p>Vice Chairperson and Chief Executive Officer – Alessandra Gritti 360,000 euros gross</p> <p>Executive Director and General Manager – Claudio Berretti: 360,000 euros gross</p>
<b>Short-term variable incentive (MBO)</b>	It remunerates the annual performance, based on objective and measurable indicators.	<p>Linked to annual performance objectives.</p> <p>Defined 17 years ago by a fixed formula valid for the entire three-year term of office of executive directors whose parameters are not changed during the three-year period and which align the objectives with market interests.</p> <p><b>Performance Indicators:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Income</li> <li>- ESG</li> </ul>	<p><b>Performance Objectives:</b> 80% consolidated revenues and consolidated net profit before tax.</p> <p>20% ESG objectives defined and declared ex ante.</p> <p>Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective.</p> <p><b>Performance period:</b> annual</p> <p><b>Method of payment:</b> cash</p> <p><b>Claw back clause:</b> yes</p>	<p>Chairman and Chief Executive Officer - Giovanni Tamburi Target: 60% - 70% of total compensation</p> <p>Vice Chairperson and Chief Executive Officer – Alessandra Gritti Target: 60% - 70% of total remuneration</p> <p>Executive Director and General Manager – Claudio Berretti Target: 60% - 70% of total remuneration</p>

MEMBER REMUNERATION	PURPOSE	FEATURES	CRITERIA AND PARAMETERS	VALUES (PAY MIX)
Long-term variable incentive (LTI)	It remunerates the performance and sustainability of medium- to long-term value creation.	<p>Performance Share Plan</p> <p>Stock grant free of charge, subject to the achievement of performance objectives.</p> <p><b>Assignment frequency:</b> annual</p> <p><b>Performance period:</b> three years</p> <p><b>Access gates:</b> Total Return ESG parameters</p> <p><b>Maturity date:</b> approval by the Board of Directors of the draft financial statements of the Company for the year 2026.</p> <p><b>Lock Up:</b> yes</p> <p><b>Claw back clause:</b> yes</p>	<p><b>2024-2026 Performance Objective Plan</b> 80% Total Return 20% ESG objectives</p> <p>Total Return<sup>1</sup> not less than the Total Return for the shareholders of the Company, at least equal to 5% compounded per annum.</p> <p>Stated, ex ante ESG objectives.</p> <p><b>Lock Up:</b> 30% of shares over a 3-year period.</p> <p>Specific clauses in the event of Cash Settlement.</p>	<p>Chairman and Chief Executive Officer - Giovanni Tamburi Target: 25% - 35% of total compensation</p> <p>Vice Chairperson and Chief Executive Officer – Alessandra Gritti Target: 25% - 35% of total compensation</p> <p>Executive Director and General Manager – Claudio Berretti Target: 25% - 35% of total compensation</p>

<sup>1</sup> Total Return is understood as: the return arising from (i) the variation in the official price of the TIP share at 31 December 2026, compared to the average price of the TIP share in December 2023 (equal to 8.898 euros per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or warrants distributed by TIP during the years 2024, 2025 and 2026, possibly adjusted to consider the effects of any extraordinary transactions carried out on the share capital of TIP in those years. Total Return is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the return deriving from the stock market price of the TIP shares is calculated as a variation of the official price of the TIP share on 31 December 2026 (meaning the last trading day of 2026) compared to the average price of the TIP share in December 2023 (equal to 8.898 euros per share), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in December 2023; (ii) the return on the distribution of dividends is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (iii) the distribution yield of warrants is calculated on the basis of the ratio between the value of the warrants distributed per TIP share and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the distribution date.

MEMBER REMUNERATION	PURPOSE	FEATURES	CRITERIA AND PARAMETERS	VALUES (PAY MIX)
<b>Benefits</b>	They supplement forecasts with a view to alignment with market standards.		Social security and health benefits, D&O, company car, tablets, smartphones, including for personal use.	



## 1. NEW DEVELOPMENTS IN THE 2024-2026 PLAN

With the new three-year period, by virtue of the dialogue that TIP maintains with stakeholders with regard to the Remuneration Policy, ESG-related objectives have been included in the incentive tools for top management, i.e. both in the MBO and in the medium-long term incentive plan, with the identification of KPIs declared ex ante.

Considering the characteristics of TIP, the number of members of the organisational structure does not render objectives of an environmental nature significant, as is the case for objectives regarding characteristics of excellence in the level of governance.

On the other hand, the group's efforts in social matters are considered significant. In this context, TIP's priority commitment in the coming years is to young people and to facilitating their integration into the labour market.

The nature of ESG parameters is linked for 2024 to the level of commitment that the TIP Group has made to the inclusion of young people in the labour market, not only in terms of the allocated financial resources, but also in terms of hours of training for projects involving young people, mainly in start-up initiatives.

Specific *claw back* mechanisms have also been included with reference to the MBO.

## 2. PAY MIX

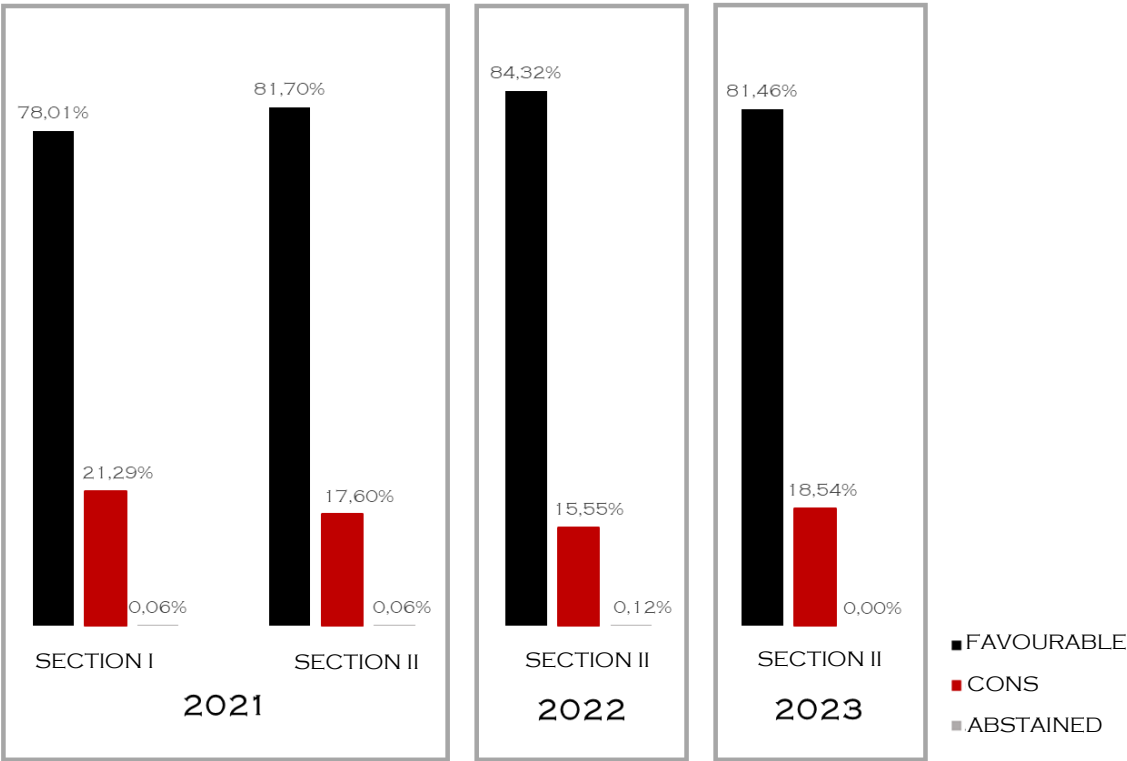
The Company's activity is linked to the creation of value relative to the group's portfolio investments. Top management has always worked to find the best value for the performance obtained on its investments that take the form of both capital gains on the partial or total sale of the asset and the collection of dividends, and in any case, the creation of value through the contribution of the net results of the subsidiaries to the income statement.

With this approach, the top management has since the listing accepted the challenge of not having a fixed salary in line with market peers, instead remaining at a level well below the peer average of the same, and of being incentivized only on the effective creation of value, the measure of which is primarily that of pre-tax net earnings. In the opinion of all stakeholders, this variable summarises the results actually achieved by all shareholders and is completely independent – unlike the N.A.V. (net asset value), which is known to be much more volatile, especially since it has investments in listed companies – of performance that is not directly tangible and temporary.

For this reason, the variable component for the top management constitutes more than 95% of the remuneration package and is paid for approximately 30% in shares. This approach, in application of the principle of pay for performance, allows the Company's economic-financial and ESG results to be directly linked with the payment of short- and medium- to long-term incentives, with a view to a continuous alignment of interests between management and shareholders.

**3. RESULT OF THE SHAREHOLDERS’ MEETING’S VOTING IN THE THREE-YEAR PERIOD 2021-2023**

The results of the voting on the Report during the 2021-2023 three-year period are presented below, with the specification that: (i) Section I of the Report, with reference to the 2021-2023 three-year period, was approved by binding resolution of the Shareholders’ Meeting held on 29 April 2021 (and therefore was not again submitted to the vote of the Shareholders’ Meeting in subsequent years, as no changes were made to the Remuneration Policy approved by the Shareholders’ Meeting on 29 April 2021), (ii) Section II of the Report was approved, with a non-binding resolution, by the Shareholders’ Meetings held respectively on 29 April 2021, 28 April 2022 and 27 April 2023.



THE NON-VOTING CATEGORY HAS NOT BEEN COUNTED AS IT DOES NOT REPRESENT A VOTE.

# SECTION I

## REMUNERATION POLICY

### 1. GOVERNANCE MODEL

#### 1.1 CURRENT COMPOSITION OF THE CORPORATE BODIES

The Board of Directors in office at the date of this Report was appointed by the Shareholders' Meeting of 28 April 2022 and shall remain in office until the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2024.

The current Board is composed of ten members.

The following are executive directors:

NAME AND SURNAME	POSITION
<b>Giovanni Tamburi</b>	Chairman of the Board of Directors and CEO
<b>Alessandra Gritti</b>	Vice Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer
<b>Claudio Berretti</b>	Executive Director, General Manager and Financial Reporting Officer pursuant to Article 154- <i>bis</i> of the TUF

Non-executive directors are:

NAME AND SURNAME	POSITION
<b>Cesare d'Amico</b>	Non-executive Vice-Chairman and Director
<b>Isabella Ercole</b>	Independent non-executive director and member of the Control, Risk, Related Parties and Sustainability Committee
<b>Giuseppe Ferrero</b>	Independent non-executive director and Chairman of the Appointments and Remuneration Committee
<b>Sergio Marullo di Condojanni</b>	Independent non-executive director and member of the Appointments and Remuneration Committee
<b>Manuela Mezzetti</b>	Independent non-executive director, Chairperson of the Control, Risk, Related-Party and Sustainability Committee and member of the Appointments and Remuneration Committee
<b>Daniela Anna Palestra</b>	Independent non-executive director and member of the Control, Risk, Related Parties and Sustainability Committee
<b>Paul Simon Schapira</b>	Independent non-executive director

The composition of the Board of Statutory Auditors is as follows:

NAME AND SURNAME	POSITION
<b>Myriam Amato</b>	Chairperson of the Board of Statutory Auditors
<b>Fabio Pasquini</b>	Standing Auditor
<b>Marzia Nicelli</b>	Standing Auditor
<b>Marina Mottura</b>	Alternate Auditor
<b>Massimiliano Alberto Tonarini</b>	Alternate Auditor

## 1.2 THE GOVERNANCE MODEL IN THE REMUNERATION PROCESS

The process extending from the preparation to the approval of the Remuneration Policy is defined in accordance with legislative and statutory provisions and in accordance with the applicable provisions of the Corporate Governance Code.

The Company's Remuneration Policy shall have a term of three years and therefore shall apply until the approval of the Company's financial statements for the year ended 31 December 2026, the date on which a new Policy for the following period shall be submitted for the approval to the Shareholders' Meeting.

## 1.3 BODIES AND INDIVIDUALS INVOLVED

The process of defining, approving and implementing the Remuneration Policy involves a number of parties, in accordance with the relevant legislation, the bylaws and the Company's governance model.

The main persons and/or bodies of the Company involved are:

1. the Appointments and Remuneration Committee
2. the Board of Directors;
3. Executive directors;
4. the Board of Statutory Auditors;
5. the Shareholders' Meeting;
6. Independent audit firm

### 1.3.1 THE APPOINTMENTS AND REMUNERATION COMMITTEE

The Company has set up a Remuneration Committee.<sup>2</sup>

The Appointments and Remuneration Committee is currently composed of the non-executive directors Giuseppe Ferrero, Sergio Marullo di Condojanni and Manuela Mezzetti, each of whom – in accordance with the provisions of the Regulation adopted by the Board of Directors on 12 November 2010, as subsequently amended on 11 March 2015 and 15 March 2023 – possesses

---

<sup>2</sup> This is the Appointments and Remuneration Committee in its role as the Remuneration Committee.

the independence requirements established by law and the Corporate Governance Code and possesses adequate knowledge and experience in financial matters.

The Chairman of the Appointments and Remuneration Committee is Giuseppe Ferrero and was chosen by the Committee itself.

The Remuneration Committee has an advisory function and makes proposals to the Board of Directors on the remuneration of directors, and in particular:

- (i) it assists the Board of Directors in drawing up the remuneration policy;
- (ii) it submits proposals or expresses opinions on the remuneration of executive directors and other directors who hold particular offices as well as on the setting of performance objectives related to the variable component of that remuneration;
- (iii) it monitors the application of the remuneration policy and specifically the actual achievement of the performance objectives;
- (iv) it periodically assesses the suitability and overall consistency of the policy for the remuneration of directors and top management.

In the performance of its duties, the Remuneration Committee may access company information and offices to the extent necessary to carry out its tasks, with the assistance of both Company employees and, if necessary, external consultants who are experts on remuneration policies (and in any case subject to verification that they are not in situations that compromise their independent judgement), in the latter case within the terms and conditions established by the Board of Directors.

The Company provides the Remuneration Committee with adequate financial resources to perform its duties.

### **1.3.2 BOARD OF DIRECTORS**

The Board of Directors

- (i) internally sets up a Remuneration Committee composed in accordance with the criteria indicated above;
- (ii) at the proposal of the Remuneration Committee, it approves: (a) the Remuneration Policy for members of the Board of Directors, the General Manager and other Managers with Strategic Responsibilities, (b) any changes to the Remuneration Policy and/or annually confirms (following its first application) the current Remuneration Policy if it is deemed appropriate in relation to company requirements, market trends and the regulatory environment;
- (iii) approves the Report on Remuneration Policy and the Remuneration Paid to members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors to be submitted to the Shareholders' Meeting;
- (iv) determines, at the proposal of the Remuneration Committee and on the basis of the guidelines established by the Remuneration Policy and, in any case, after consulting the Board of Statutory Auditors, the remuneration of the executive directors, of the other directors vested with particular offices, and of the General Manager;
- (v) prepares, with the help of the Remuneration Committee, any remuneration plans based on shares, options or other financial securities and submits them for the approval of the Shareholders' Meeting pursuant to Article 114-*bis* of the TUF;

- (vi) implements any remuneration plans based on shares or other financial securities approved by the Shareholders' Meeting.

### **1.3.3 EXECUTIVE DIRECTORS**

Executive directors shall provide the Remuneration Committee with all information necessary to help the Remuneration Committee to assess the adequacy and application of the Remuneration Policy.

### **1.3.4 BOARD OF STATUTORY AUDITORS**

The Board of Statutory Auditors performs a consulting role in remuneration matters, in the context of which it formulates the opinions required by applicable legislation. In particular, the Board of Statutory Auditors expresses its opinion on the remuneration proposals for Managing Directors and other Directors with special duties, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Civil Code; in giving its opinion, the Board of Statutory Auditors verifies that the proposals are consistent with the Remuneration Policy.

With regard to controls, the Board of Statutory Auditors is responsible for supervising the methods for the implementation of the rules set out in the Corporate Governance Code, including with regard to resolutions on remuneration and other benefits.

### **1.3.5 SHAREHOLDERS' MEETING**

With regard to remuneration, the Shareholders' Meeting, without prejudice to any other prerogative provided for by the by-laws:

- (i) determines the remuneration of the members of the Board of Directors, pursuant to Articles 2364, paragraphs 1 and 2389 of the Civil Code, with the specification that the remuneration of directors vested with particular offices is determined by the Board of Directors, in consultation with the Board of Statutory Auditors and – in the absence of a resolution of the Shareholders' Meeting setting the remuneration due to all members of the Board of Directors including with regard to the remuneration for special duties – in accordance with Article 2389, paragraph 3, of the Civil Code and Article 25 of the Company by-laws;
- (ii) determines, without prejudice to Article 2402 of the Civil Code, the remuneration of each member of the supervisory body pursuant to Article 2364, paragraph 1, of the Civil Code;
- (iii) expresses a binding opinion on Section I and a non-binding advisory opinion on Section II of the Report approved by the Board of Directors, after assessment and approval by the Appointments and Remuneration Committee, pursuant to Article 123-ter of the TUF;
- (iv) receives adequate information on the implementation of remuneration policies;
- (v) resolves on any remuneration plans based on shares, options or other financial securities intended for directors and employees, pursuant to Art. 114-bis of the TUF.

### **1.3.6 INDEPENDENT AUDIT FIRM**

The independent audit firm verifies, pursuant to Article 123-ter para. 8-bis of the TUF, that the Board of Directors has drawn up Section II of the Report.

## **2. THE COMPANY'S REMUNERATION AND EMPLOYEE POLICY**

In addition to the fixed component, all Company employees may also receive a variable component. The variable component is determined each year, and then, if assigned, following a timely discretionary assessment made by the Board of Directors, after obtaining the opinion of the Appointments and Remuneration Committee and based only on qualitative parameters, this in view of the Company's peculiar characteristic, in which the Chairman and Chief Executive Officer, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer<sup>3</sup> and the General Manager are the only individuals truly responsible for the individual deals and their performance.

The discretionary part is assigned taking into overall account the results achieved by the individual, the individual commitment made and the activities carried out both on the individual projects in which the individual participates, both with reference to the ability to work in a team setting and the connected level of interacting with colleagues. It has always been - for everyone - absolutely discretionary, it varies over time in terms of amount, and it can also be – as has actually been the case in some cases – zero, if the individual commitment and/or activities performed by individuals were not in line with expectations and best practices.

Except as provided for the executive directors of the Company, i.e. the Chairman and CEO, the Vice Chairperson and CEO, and the Executive Director and General Manager – who have always had a fixed remuneration well below market standards and a variable part that can make them reach levels in line with the normal compensation packages in the private equity industry – the variable component of employees normally does not exceed their gross company cost.

This distribution of remuneration is in line with the TIP Remuneration Policy described in this Report, i.e. a policy designed to build loyalty among managers and to align their interests with those of the Company's other stakeholders, by seeking to incentivise them to grow the Company by paying them variable remuneration components. It should also be noted that the incentive plans described in Chapter 9 below are aimed not only at directors but also at company employees (not only managers), thus confirming the homogeneity of the instruments adopted by the Company as a remuneration policy for its employees with that of its directors.

## **3. NAME OF ANY INDEPENDENT EXPERTS INVOLVED IN THE PREPARATION OF THE REMUNERATION POLICY**

No independent expert participated in the drafting of the Company's Remuneration Policy.

## **4. PURPOSE AND PRINCIPLES OF THE REMUNERATION POLICY**

The primary purposes of the Company's Remuneration Policy are:

1. to attract, retain and motivate individuals with the professional skills required to manage, in the case of members of the Board of Directors, or to control, in the case of members of the Board of Statutory Auditors, the Company;

---

<sup>3</sup> It should be recalled that the Chairman and Chief Executive Officer and the Vice Chairperson and Chief Executive Officer are not employees of any Group company.

2. to align the interests of *top management* with those of shareholders, contributing to the company's strategy and to the pursuit of the Company's sustainable success, through the creation of value shared over the long-term and at the same time protecting and strengthening financial *performance* for the benefit of shareholders and all other relevant stakeholders to the Company.

More specifically, in accordance with these purposes, the principles underlying the Company's Remuneration Policy seek to align the interests of the executive members of the Board of Directors and the General Manager with the pursuit of the priority objective of creating sustainable value for shareholders over a medium- to long-term period, while taking into account the interests of the Company's other relevant stakeholders.

In particular, the TIP Remuneration Policy promotes the Company's sustainable success, combining its economic-financial performance with sustainability (ESG) objectives. The principles and criteria underlying the Company's entire Remuneration Policy are as follows:

PRINCIPLES AND CRITERIA OF THE TIP POLICY	
1.	To promote the loyalty of key company resources and encourage them to remain with the company.
2.	To ensure that a very significant part of the total remuneration is variable and is linked – for executive directors only – to the achievement of certain economic and financial performance objectives and to objectives related to the Company's ESG parameters in the short- and medium- to long-term.
3.	To ensure that the objectives to which the variable component for executive directors is linked are predetermined and measurable and also linked to ESG parameters
4.	To ensure that the payment of a significant part of the variable component of remuneration (i) is deferred compared to when it is accrued (i.e. through incentive plans based on shares or other financial securities); (ii) is consistent with the characteristics of the Company's business and associated risk profiles; and (iii) any indemnity provided for termination of the management relationship is defined in such a way that its total amount does not exceed a certain number of years of remuneration.
5.	To integrate the Company's sustainable development goals ("Sustainable Development Goals - SDGs") into the company's strategic goals and the TIP Policy, identifying thematic areas that create value for the benefit of shareholders and that take into account the interests of the other relevant stakeholders in the Company.

Given the deeply held conviction that the integration of ESG criteria must be implemented at all levels, the Company has decided to integrate the Sustainable Development Goals ("Sustainable Development Goals - SDGs") – long adopted among the company's strategic objectives – also into the TIP Remuneration Policy to create shared value for the benefit of shareholders and which takes into account the interests of the other relevant stakeholders in the Company.

The Company is inspired and promotes values within its scope of activity and at group companies



that are consistent with the most advanced international governance practices. These include the United Nations Global Compact, the largest strategic corporate responsibility initiative, to which the Company adheres through a formal and substantial commitment to promote a healthy, inclusive and sustainable global economy, respectful of human and labour rights, capable of safeguarding the environment and actively involved in the integrity of every aspect of the business. To this end, the Company supports and applies within its sphere of influence the Ten Fundamental Principles of the Global Compact and actively contributes to the achievement of the United Nations Sustainable Development Goals.

TIP has therefore identified the thematic areas of significant sustainability on which to define appropriate management methods to create shared value for its stakeholders and to mitigate the negative effects on the external environment. More specifically, the Company contributes to the achievement of the following objectives:

- a) quality education, to provide quality, equitable and inclusive education and learning opportunities for all. TIP continues to invest a lot of time and significant resources to spread an economic culture and awareness of the themes of healthy business growth through publications, articles and participation in conferences, as well as to fund scholarships for the most deserving students and to dedicate hours of training within and outside its organisational structure;
- b) decent work and economic growth, to promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. TIP, as an investor that intervenes by providing companies with new resources to use for long-term sustainable development, has made this sustainability objective the cornerstone of its business activity. In particular, TIP has always promoted development-oriented policies that support productive activities, the creation of decent jobs, entrepreneurship, creativity and innovation, and that encourage the formalisation and growth of small and medium-sized enterprises, including through access to financial services;
- c) industry, innovation and infrastructure, to build a resilient infrastructure and promote innovation and fair, responsible and sustainable industrialisation. TIP has always supported companies in a growth path that contained within its strategic levers driving technological innovation, which in recent years has mainly been reflected in greater digitalisation of services and activities;
- d) responsible consumption and production, to ensure sustainable consumption and production patterns. TIP is committed to disseminating a culture for the responsible management of materials, providing for specific initiatives and projects to minimise paper consumption and, where possible, to select from suppliers of services and consumables those that offer products with a reduced environmental impact;
- e) Climate action, taking urgent measures to combat climate change and its consequences. TIP has for years launched a path aimed at reporting the direct emissions of greenhouse gases of scope 1, 2 and 3, consequently adopting measures aimed at the efficiency of the

emissions themselves as well as engaging in projects aimed at the full compensation of its emissions.

Given the characteristics of TIP and the number of members of its organisational structure, which do not make environmental objectives significant, as in the area of *corporate governance*, for the Company's level of excellence in the area of governance, it has always been considered that the group can implement a much more significant effort in social matters. In this sense, TIP's priority commitment for the coming years – also reflected in TIP's new Remuneration Policy – is aimed at young people and at facilitating their integration into the labour market.

Given the specific characteristics of TIP's business model, the Remuneration Policy has been defined without using the remuneration policies of other companies as a reference.

The company's Remuneration Policy proposed herein has a term of three years and is consistent with the remuneration policy in force until the year ended 31 December 2023, as approved by the Shareholders' Meeting on 21 April 2021. The only significant element of distinction with respect to the remuneration policy previously in force is the strengthening of the attention paid by the company to ESG issues that contribute to determining the variable component of remuneration, together with financial performance objectives.

## **5. DESCRIPTION OF POLICIES ON FIXED AND VARIABLE COMPONENTS OF THE REMUNERATION**

### **5.1 REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS AND THE GENERAL MANAGER**

The remuneration of the Executive Directors and the General Manager of TIP is divided into: a fixed component (see Chapter 5.1.1); a short-term variable component (see Chapter 5.1.2) and a medium- to long-term variable component (see Chapter 5.1.3).

#### **5.1.1 FIXED REMUNERATION**

In the general context, it should be noted that, given the seniority and the historical track record of TIP's top management with reference to its sector and therefore without taking into account the typical practices, for example, of other entities such as private equity activities where the “carried interest” component can reach multiples of dozens of times the fixed component of the remuneration of executive directors, it can be confirmed that the fixed component – particularly if account is taken of the company cost and not the gross annual salary, since both the Chairman and Chief Executive Officer and the Vice Chairperson and Chief Executive Officer are directors and not employees – is objectively much lower than the average that is customary for the sector.

#### **5.1.2 SHORT-TERM VARIABLE INCENTIVE (MBO)**

Due to the fixed component of the three executive directors in relation to the private equity market, the short-term variable component (MBO) has a short-term incentive function and seeks to focus the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer and the Executive Director and General Manager on

the key objectives for the Company that are useful for long-term value creation for the Company and its shareholders.

The Company's business activity is linked to the creation of value relative to the group's portfolio investments. Top management has always worked to search for the enhancement of the performance obtained on its investments that take the form of capital gains for the partial or total sale of the asset, as well as the collection of dividends and in any case in the creation of value with the contribution of the results of the investees to the income statement.

With this approach, the top management has since the listing accepted the challenge of not having a fixed salary in line with market peers, instead remaining at a level well below the peer average of the same, and of being incentivized only on the effective creation of value, the measure of which is primarily that of pre-tax net earnings. In the opinion of all stakeholders, this variable summarises the results actually achieved by all shareholders and is completely independent – unlike the N.A.V. (net asset value), which is known to be much more volatile, especially since it has investments in listed companies – of performance that is not directly tangible and temporary.

Until the year 2023 the objectives were mainly economic in nature. With the approval of the new remuneration policy, the MBO provides for the inclusion of ESG parameters.

Economic and financial objectives have a range of weights equal to 80% of the annual MBO, while objectives linked to ESG parameters, which are defined from year to year, account for 20% of the annual MBO.

With regard to the economic-financial metrics of reference, in order to determine a part of the variable component of the MBO, the following income statement items are considered appropriate to express the enhancement of the Company, that is, of its assets and business activity. In particular:

- (i) the component “consolidated revenues for services”<sup>4</sup> which has significant value, as it is representative of the company's ability to remunerate activities closely related to advisory which, due to the nature of mergers & acquisitions work, are related to success fees, i.e. the fees received if the transactions subject to advisory services provided by the Company are completed;
- (ii) the “Consolidated profit before tax”<sup>4</sup> component of the Company is taken as an indicator of general performance and equity investment activity.

With regard to ESG metrics, TIP identified the integration of young people into the working world as the main area of its commitment.

---

<sup>4</sup> The items used as a reference for variable remuneration shall be pro-forma and the figures to be used as the reference basis shall be those set out in the pro forma income statement, applying the accounting standards relating to financial assets and liabilities existing at 2017 (IAS 39), and reported in the report on operations to the consolidated financial statements of TIP for the year in question. It is understood that if, during the three-year period considered, there are changes in international accounting standards that affect the items used as a reference for previous variable remuneration, a change shall be made accordingly.

The objectives for MBOs are as follows:

1. 10% due to an increase of at least 20% annually in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work;
2. 10% due to an increase of at least 10% per year in external training hours, which are provided on an annual basis by the internal TIP structure.

The maximum limit for the annual variable component of an economic and financial nature is inherent in the percentage formula determined by the Board of Directors, which, at 14 March 2024, is as follows for each of the executive directors and the General Manager:

NAME AND SURNAME	VARIABLE INCENTIVE SHORT-TERM (MBO)
<b>Giovanni Tamburi</b> - Chairman of the Board of Directors and Chief Executive Officer	<p><b>1. Performance Objectives</b></p> <p>Sum of:</p> <p>7% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the items “Consolidated revenues from sales and services”,</p> <p>6.20% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.<sup>4</sup></p> <p>20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows:</p> <p>(1) 10% determined by an increase of at least 10% annually in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work;</p> <p>(2) 10% tied to an increase of at least 10% per year in external training hours, which are provided on an annual basis by the internal TIP structure.</p> <p>Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to the objective.</p> <p><b>2. Performance period:</b> annual</p> <p><b>3. Payment:</b> annual</p> <p><b>4. Claw back:</b> yes</p>
<b>Alessandra Gritti</b> - Vice Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer	<p><b>1. Performance Objectives</b></p> <p>Sum of:</p> <p>4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item “Consolidated revenues from sales and services”,</p> <p>3.80% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.<sup>4</sup></p> <p>20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows:</p> <p>(1) 10% determined by an increase of at least 10% annually in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work;</p> <p>(2) 10% tied to an increase of at least 10% per year in external training hours, which are provided on an annual basis by the internal TIP structure.</p> <p>Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to the objective.</p> <p><b>2. Performance period:</b> annual</p> <p><b>3. Payment:</b> annual</p> <p><b>4. Claw back:</b> yes</p>

NAME AND SURNAME	VARIABLE INCENTIVE SHORT-TERM (MBO)
<b>Claudio Berretti</b> - Executive Director and General Manager	<p><b>1. Performance Objectives</b></p> <p>Sum of:</p> <p>4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item “Consolidated revenues from sales and services”,</p> <p>3.75% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.<sup>4</sup></p> <p>20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows:</p> <p>(1) 10% determined by the 20% annual increase in the financial resources allocated annually by TIP for the inclusion and support of young people in the working world;</p> <p>(2) 10% tied to the 10% annual increase in external training hours provided annually by the TIP internal structure.</p> <p>Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective.</p> <p><b>2. Performance period:</b> annual</p> <p><b>3. Payment:</b> annual</p> <p><b>4. Claw back:</b> yes</p>

Furthermore, also according to the risks assumed at a personal level and in relation to their office, the Chairman and Chief Executive Officer, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer, and the Executive Director and General Manager are entitled by the Board of Directors to retain any remuneration received as members (designated by TIP) of boards of directors or corporate bodies of other companies, with the sole exception of those paid by the Company's subsidiaries pursuant to Article 2359, paragraph 1, subpara. 1) of the Civil Code.

### **5.1.3 LONG-TERM VARIABLE INCENTIVE (LTI)**

The long-term variable incentive system (LTI) is designed, through the allocation of performance shares, to stimulate an alignment of objectives between the management and the Company's shareholders. To this end, the variable component of the remuneration is functional to the improvement of performance and value creation, over a medium- to long-term time horizon, expressed through predetermined performance indicators.

For further details on the long-term incentive plans based on shares adopted by the Company, please see Chapter 9 of Section I of this Report.

### **5.1.4 CLAW BACK MECHANISMS**

Both the Company's short-term incentive system (MBO) and long-term incentive system (LTI) have claw-back mechanisms.

In particular, in line with the provisions of Recommendation 31, letter C) of the Corporate Governance Code, the Company reserves the right, with reference to the short-term variable remuneration (MBO), to ask the Executive Directors to return, in whole or in part, any amounts paid in this respect, if such amounts were determined on the basis of data or information which subsequently proves to be manifestly erroneous due to facts directly attributable to the recipients of this remuneration or which is determined in the presence of wilful misconduct on their part or through conduct contrary to the law and/or to corporate regulations (violation of the Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/20021, the Code of Ethics or the Company's internal procedures).

With regard to the claw back mechanisms provided for in the medium- to long-term incentive plans adopted by the Company, please see Chapter 9.2 of this Section for more details.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> In particular: (i) the TIP 2019-2021 Performance Share Plan, which came to an end during 2023 following the exercise of the last tranches of the Units assigned, has no residual effect except for the lock up obligations and the possibility for the Company, if the terms and conditions established in the relevant regulations adopted by the Company's Board of Directors are met, to exercise certain claw back mechanisms; (ii) the TIP 2022-2023 Performance Share Plan provides for claw back mechanisms; (iii) the TIP 2023-2025 Performance Share Plan provides, also similarly to the TIP 2022-2023, Performance Share Plan, claw back mechanisms; and (iv) the TIP 2024-2026 Performance Share Plan, which shall be submitted for approval at the next TIP Shareholders' Meeting called for 29 April 2024 at its first call, and for 30 April 2024 at its second call, provides for claw back mechanisms similar to those provided for in the TIP 2023-2025 Performance Share Plan.

## 6. PAY MIX

The company's Remuneration Policy is defined with a view to guaranteeing a remuneration package characterised by fixed and variable components and, among these, between short-term (annual) and medium-/long-term (multi-annual) variable components.

In particular, the variable component for the top management constitutes more than 95% of the remuneration package, and is paid for using approximately 33% in shares: this approach, in application of the principle of “pay for performance”, links the Company's economic-financial and ESG results directly to the payment of short- and medium- to long-term incentives, with a view to continuously aligning interests between the management and shareholders:

PAY MIX	Chairperson and Chief Executive Officer	Vice Chairperson and Chief Executive Officer	Executive Director and General Manager
Gross annual fixed component (gross annual salary)	4% - 5%	4% - 5%	4% - 5%
Short-Term Annual Variable Component (MBO)	60% - 70%	60% - 70%	60% - 70%
Long-term variable component (LTI)	25% - 35%	25% - 35%	25% - 35%

## 7. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS

The Remuneration Policy provides for a fixed annual fee for non-executive directors determined by the Board of Directors, at the proposal of the Appointments and Remuneration Committee and with the opinion of the Board of Statutory Auditors, within the limits of the amount resolved by the Shareholders' Meeting at the time of appointment of the administrative body for the office of director.

There are no variable components of the remuneration for directors without executive roles.

Non-executive directors shall benefit from the D&O insurance coverage set out in more detail in Chapter 8 below.

## 8. NON-MONETARY BENEFITS

The Executive Directors and the General Manager may receive certain non-monetary benefits that are consistent with the position and/or role held by the individual.

Pension and health benefits, company cars and work tools (smartphones and tablets) are provided for executive directors and the general manager, including for personal use, as well as insurance coverage.



All non-monetary benefits are nevertheless in line with the general practice adopted in the company's best practice for this type of benefit.

The Company may also take out D&O and professional indemnity insurance policies for Directors and employees.

At the date of approval of this Policy, the Company has contracted with the insurance company Zurich Insurance Plc (40% leader), in co-insurance with AIG Europe SA (follower at 30%) and Liberty Mutual Insurance Europe SE (follower at 30%) two insurance policies, of which one is a D&O in favour of the Directors of the Company, of its subsidiaries, as well as of investee companies in which TIP has representation in the management bodies, as well as a professional general liability insurance in favour of employees of the Company. Both policies provide, among other things, for coverage of any damage caused to third parties by the insured in the performance of their functions.

With regard to the category of executive directors, the Company may also contract (and it appears to have done so on the date of submission of this Policy to the Shareholders' Meeting) "Accident" coverage and "Reimbursement of Medical Expenses from Illness" coverage.

## 9. SHARE-BASED COMPENSATION PLANS

Incentive plans are considered an efficient medium- and long-term loyalty tool for the figures considered most relevant for TIP's value growth.

The main objectives that the Company's executive directors seek through the adoption of incentive plans are as follows:

	GOALS OF THE TIP INCENTIVE PLANS
1.	Incentive for value creation with a medium- to long-term time horizon.
2.	Development of the management's entrepreneurial approach.
3.	Greater involvement of executive directors, managers and employees in general in the Company's development and focus of the business on long-term strategic success factors.
4.	Increased retention of executive directors, managers and employees in general.
5.	An increase in confidence in the growth of the company's value.

TIP has two incentive plans in place as at 14 March 2024<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> In particular: (i) the TIP 2022-2023 Performance Share Plan and (ii) the TIP 2023-2025 Performance Share Plan.

The incentive plans are characterised by an annual rolling allocation frequency, and each allocation cycle has a three-year performance period.

For executive directors, the end of the vesting period of *vesting* is followed by a lock up period of 3 years with reference to 30% of the shares delivered at any given time (and therefore also in relation to shares already delivered on the basis of previous incentive plans if such lock up obligations remain effective). The time horizon for the entire plan, in terms of allocation, vesting of shares and lock-up periods, is approximately 5 years.

In line with the Remuneration Policy, the Shareholders' Meeting, pursuant to Article 114-*bis* of the TUF, approved<sup>7</sup>:

- (i) On 28 April 2022, an incentive plan based on financial securities for a maximum of 2,000,000 Units reserved for directors with particular offices and/or employees of the Company or its subsidiaries (the “TIP 2022-2023 Performance Share Plan”) and
- (ii) on 27 April 2023, an incentive plan based on financial securities for a maximum of 2,000,000 Units reserved for directors with particular offices and/or employees of the Company or its subsidiaries (the “TIP 2023-2025 Performance Share Plan”) and

Given that TIP assesses the incentive plans in view of their ability (of which there has been direct evidence over the years) to retain personnel in the medium- to long-term (deemed most relevant to the Company's growth), on 14 March 2024, the Company's Board of Directors, at the proposal of the Appointments and Remuneration Committee, after consulting the Board of Statutory Auditors, resolved to propose at the next Shareholders' Meeting of TIP, convened for 29 April 2024 at its first call, and for 30 April 2024 at its second call, the approval of an incentive plan based on financial securities for a maximum of 2,000,000 Units reserved for directors with particular offices and/or employees of the Company or its subsidiaries for which an action is justified to strengthen their loyalty with a view to creating value (the “TIP 2024-2026 Performance Share Plan”).

In particular, the “TIP 2024-2026 Performance Share Plan has the following characteristics:

---

At the next Shareholders' Meeting, convened for 29 April 2024 at its first call, and for 30 April 2024 at its second call, a new share-based incentive plan shall be submitted for the approval of the TIP Shareholders' Meeting: the “TIP 2024-2026 Performance Share Plan” (for further details, see Chapter 9 of Section I of the Report).

The TIP 2019-2021 Performance Share Plan came to an end in 2023 following the exercise of the last tranches of the Units assigned and therefore has no residual effect, with the exception of the lock up obligations and the possibility for the Company, if the terms and conditions set out in the relevant regulations adopted by the Company's Board of Directors are met, to exercise certain claw back mechanisms.

<sup>7</sup> With respect to the previous incentive plans adopted over time by the Company, it should be noted, insofar as may be necessary, that as of today's date: (i) the 2014-2021 TIP Incentive Plan has expired and therefore has no residual effect, except for certain lock up obligations; (i) the TIP 2019-2021 Performance Share Plan, which came to an end in 2023 following the exercise of the last tranches of Units assigned, has no residual effect except for the lock up obligations and the possibility for the Company, subject to the terms and conditions set out in the relevant regulation adopted by the Board of Directors of the Company, to exercise certain claw back mechanisms.

- (i) all maximum 2,000,000 (two million) Units are also attributable in several tranches by and not later than 30 September 2024, free of charge, and they are not transferable *inter vivos*. Each Unit shall assign the right for beneficiaries<sup>8</sup> to the free allocation of ordinary TIP shares (already in the portfolio on the settlement date or subsequently acquired or newly issued) for the achievement of performance objectives at the terms, conditions and procedures of the settlement. As an alternative to the transfer of the shares that can be assigned to the beneficiary's securities account, the beneficiary may request the Company, for all or part of the shares requested, that they be sold on the market, allowing the beneficiary to receive an amount corresponding to the share transfer price (cash settlement), net of the relevant statutory deductions, and without prejudice to the settlement terms provided for by market regulations, by bank transfer to the current account in the beneficiary's name, within the limits and at the terms and conditions provided for by applicable legislation and the Internal Dealing Code applicable at any given time;
- (ii) it is developed over a time horizon (the “vesting period”) of approximately 3 years (from 2024 to 2026) and it provides for the right to request the allocation of shares as of the date on which the Company notifies beneficiaries of the achievement of the performance objectives and number of Units accrued, it being understood that:
  - a) until 31 December 2027, each beneficiary may request the allocation of up to a maximum number of shares equal to 50% (fifty percent) of the total number of shares that can be allocated to them;
  - b) from 1 January 2028 to 31 December 2028, each beneficiary may request an allocation of up to the total number of shares that can be allocated for which this beneficiary did not request allocation during 2027, pursuant to point (a) above;
- (iii) it governs cases in which, with the termination of the office of director or the employment relationship, the beneficiary shall definitively lose the right to convert the allocated Units into shares;
- (iv) the requested shares shall be subject, directly or indirectly, to a restriction of unavailability (also known as a lock up); in particular, beneficiaries shall be required to hold at least 30% (thirty percent) of the shares to be delivered:
  - (a) as regards the executive directors, for 3 (three) years from the date of delivery of the shares; and
  - (b) as regards the employees, for a period of 2 (two) years from the date of delivery of the shares.

In the event of a request to sell shares on the market, beneficiaries shall be obliged to reinvest 30% (thirty percent) of the net proceeds collected by buying shares on the market. Where the beneficiary already holds shares on the delivery date, the amount to be reinvested shall be reduced by an amount equal to the number of shares held by the payee

---

<sup>8</sup> The beneficiaries of the plan are to be identified by the Board of Directors among the executive directors and employees who, in the opinion of the Board of Directors, perform important roles or functions and for whom action is justified to strengthen their loyalty with a view to creating value.

on the delivery date multiplied by the market price of the shares on the day before the delivery date, possibly down to zero.

The performance objectives which determine, on the basis of the TIP 2024-2026 Performance Share Plan which shall be submitted for the approval of the Shareholders' Meeting, the beneficiaries' accrual of the right to convert the Units into shares of the Company are described in Chapter 9.1 below, together with the performance objectives established in the incentive plans that TIP already has in place.

## **9.1 PERFORMANCE OBJECTIVES**

### **TIP 2022-2023 Performance Share Plan**

According to the TIP 2022-2023 Performance Share Plan, the assignment of TIP shares to Company executive directors and employees who perform important roles or functions and for which an action is justified that strengthens their loyalty with a view to creating value – identified at the irrefutable discretion of the Board of Directors after consulting the Appointments and Remuneration Committee – is made upon the achievement of a 'Total Return'<sup>9</sup> that is not less than the Total Return for the Company's shareholders of at least 5% (five percent) compounded per annum.

The number of TIP shares that may be assigned following the achievement of the performance objective is indicated in the regulations of the TIP 2022-2023 Performance Share Plan and illustrated in the information document published pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, available in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" section of the company website [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it).

### **TIP 2023-2025 Performance Share Plan**

According to the TIP 2023-2025 *Performance Share Plan*, the assignment of TIP shares to Company executive directors and employees who perform important roles or functions and for

---

<sup>9</sup> Total Return is understood as the change in the official price of an ordinary TIP share (traded on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A.) on 31 December 2023 (meaning the last trading day of the financial year 2023) compared to the average price of the TIP share for the month prior to 11 March 2022 (last Friday prior to the date of approval of the proposed plan by the Board of Directors), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each listing day on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the period from 10 February 2022 until 11 March 2022 inclusive (equal to 8.517 euros per share), considering any ordinary and extraordinary dividends distributed by TIP in the financial years 2022 and 2023, as well as any extraordinary transactions on the capital of TIP carried out in those same financial years. Total Return is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the yield arising from the distribution of dividends is calculated on the basis of the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext Milan Market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (ii) the distribution yield of warrants is calculated on the basis of the warrant ratio per TIP share and the official price of the warrant on the day of listing on the Euronext Milan Market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. corresponding to the last quotation date.

which an action is justified that strengthens their loyalty with a view to creating value – identified at the irrefutable discretion of the Board of Directors after consulting the Appointments and Remuneration Committee – is made upon the achievement of a *Total Return*<sup>10</sup> that is not less than the *Total Return* for the Company's shareholders of at least 5% (five percent) compounded per annum. This performance objective takes into account, among other things, the need for the Company to continually improve the benchmarks commonly used to measure the ESG rating. In fact, it is clear that performance in terms of Total Return increasingly reflects – given the now widespread attitude of investors to reward or penalise companies depending on their greater or lesser ESG virtuosity – the soundness of the parameters that the company is able to achieve in relation to the different metrics taken as a benchmark by the various rating companies, as well as by the analysts and/or investors themselves.

The number of TIP shares that may be assigned following the achievement of the performance objective is indicated in the regulations of the TIP 2023-2025 Performance Share Plan and illustrated in the information document published pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, available in the “Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents” section of the company website [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it).

### **TIP 2024-2026 Performance Share Plan**

The TIP 2024-2026 Performance Share Plan – which shall be submitted for approval to the TIP Shareholders' Meeting at the next Shareholders' Meeting, called for 29 April 2024 at its first call, and for 30 April 2024 at its second call – provides for the assignment of TIP shares to executive directors of the Company and to employees of the Company who perform significant roles or functions and for which action is justified to strengthen their loyalty with a view to creating value - identified at the irrefutable discretion of the Board of Directors after consulting the Appointments and Remuneration Committee – for the achievement of certain performance objectives as follows:

- (i) for 80% of the Units allocated (“Total Return Units”), the TIP shares shall be assigned on the basis of the achievement of a minimum performance objective equal to a Total

---

<sup>10</sup> Total Return is understood as: the return arising from (i) the variation in the official price of the TIP share at 31 December 2025, compared to the average price of the TIP share in December 2022 (equal to 7.357 euros per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or warrants distributed by TIP during the years 2023, 2024 and 2025, possibly adjusted to consider the effects of any extraordinary transactions carried out on the share capital of TIP in those years. Total Return is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the return deriving from the stock market price of the TIP shares is calculated as a variation of the official price of the TIP share on 31 December 2025 (meaning the last trading day of 2025) compared to the average price of the TIP share in December 2022 (equal to 7.357 euros per share), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in December 2022; (ii) the return on the distribution of dividends is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (iii) the distribution yield of warrants is calculated on the basis of the ratio between the value of the warrants distributed per TIP share and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the distribution date.

Return<sup>11</sup> for the shareholders of the Company at least equal to 5% (five percent) compounded per annum; and

- (ii) for the remaining 20% of the units allocated (the “ESG Units”), in line with the ESG objectives and policies adopted by the Company, the TIP shares shall be assigned on the basis of the achievement of specific ESG performance objectives, with effect from 1 January 2024 and measured on 31 December 2026, consisting of:
  - 1.) the increase of at least an average annual compounded 20% in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work;
  - 2.) an increase of at least 10% in the average annual compounded hours of external training provided on an annual basis by the internal structure of TIP.

For the allocation of ESG units, the minimum performance objective is to achieve at least one of the two ESG objectives mentioned above.

The number of shares that can be assigned shall be determined on the basis of the Units assigned, on the basis of actual performance objectives achieved. In particular:

- (i) for the assignment of TIP shares relating to the Total Return Units, the following procedures shall be followed:
  - a) failure to achieve the minimum performance objective shall not allow the accrual of the Total Return Units, determining their settlement and therefore the impossibility of proceeding with the allocation of the TIP shares;
  - b) the achievement of a performance objective with a Total Return<sup>11</sup> of 5% (five percent) compounded per annum shall allow for the allocation of a number of TIP shares equal to 33.33% (thirty-three point thirty-three percent) of the Total Return Units allocated;

---

<sup>11</sup> Total Return is understood as: the return arising from (i) the variation in the official price of the TIP share at 31 December 2026, compared to the average price of the TIP share in December 2023 (equal to 8.898 euros per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or warrants distributed by TIP during the years 2024, 2025 and 2026, possibly adjusted to consider the effects of any extraordinary transactions carried out on the share capital of TIP in those years. *Total Return* is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of *warrants* or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the return deriving from the stock market price of the TIP shares is calculated as a variation of the official price of the TIP share on 31 December 2026 (meaning the last trading day of 2026) compared to the average price of the TIP share in December 2023 (equal to 8.898 euros per share), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in December 2023; (ii) the return on the distribution of dividends is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (iii) the distribution yield of the *warrants* is calculated on the basis of the ratio between the value of the *warrants* distributed per TIP share and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the distribution date.

- c) the achievement of a performance objective with a Total Return<sup>11</sup> equal to or greater than 9% (nine percent) compounded per annum shall allow for the allocation of a number of TIP shares equal to the total of the Total Return Units allocated;
  - d) if a performance objective is reached with a Total Return<sup>11</sup> greater than 5% and less than 9%, the beneficiary shall be entitled to the assignment of a number of TIP shares between 33.33% and 100% of the Total Return Units allocated determined on a linear basis (by way of example but not limited to: on reaching a Total Return of 6%, shares shall be assigned equal to 50% of the Total Return Units allocated, on reaching a Total Return of 7%, TIP shares shall be assigned equal to 66.67% of the Total Return Units allocated and on reaching a Total Return of 8%, TIP shares shall be assigned equal to 83.33% of the Total Return Units allocated);
- (ii) for the assignment of TIP shares relating to ESG Units, the following procedures shall be followed:
- a) failure to achieve the minimum performance objective shall not allow for the accrual of the ESG Units assigned, determining their extinguishing and therefore the impossibility of proceeding with the allocation of the TIP shares;
  - b) the achievement of an ESG objective shall allow the allocation of a number of TIP shares equal to 50% of the ESG Units allocated;
  - c) the achievement of the two ESG objectives shall allow the allocation of a number of TIP shares equal to the total ESG Units allocated.

This information is also indicated in the regulations of the TIP 2024-2026 Performance Share Plan and illustrated in the information document that shall be published pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, and made available in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" section of the company website [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it).

### **Further possible incentive plans**

Given that TIP favours the incentive plans in view of their capacity (of which there has been direct evidence over the years) to retain in the medium- and long-term the individuals considered most relevant for the Company's growth, the Company may, at the end of the current plans, subject in any case to the competence of the TIP Shareholders' Meeting of TIP pursuant to Article 114 of the TUF, assess the adoption of new incentive plans – intended for Company directors and/or Company employees – with characteristics in line with those established in current plans and those indicated in the TIP 2024-2026 Performance Share Plan, the approval of which shall be submitted to the TIP Shareholders' Meeting called for 29 April 2024 at its first call and for 30 April 2024 at its second call.

## **9.2 VESTING PERIOD AND CLAW BACK MECHANISMS**

### **TIP 2022-2023 Performance Share Plan**

The vesting period corresponds to the period between the date of allotment of the rights to the allocation, free of charge, of the TIP shares, at the terms, conditions and methods set out in the regulations of the aforementioned plan, and the calendar day of the date of approval by the Board of Directors of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2023, at the end of which the Board of Directors shall verify whether the performance objective described in greater detail in Chapter 9.1 above has been achieved.

### **TIP 2023-2025 Performance Share Plan**

The vesting period corresponds to the period between the date of allotment of the rights to the allocation, free of charge, of the TIP shares, at the terms, conditions and methods set out in the regulations of the aforementioned plan, and the calendar day of the date of approval by the Board of Directors of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2025, at the end of which the Board of Directors shall verify whether the performance objective described in greater detail in Chapter 9.1 above has been achieved.<sup>12</sup>

### **TIP 2024-2026 Performance Share Plan**

The vesting period corresponds to the period between the date of allotment of the rights to the allocation, free of charge, of the TIP shares, at the terms, conditions and methods set out in the regulations of the aforementioned plan, and the calendar day of the date of approval by the Board of Directors of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2026, at the end of which the Board of Directors shall verify whether the performance objective described in greater detail in Chapter 9.1 above has been achieved.<sup>13</sup>

### **Claw back mechanisms for the TIP 2022-2023, 2023-2025, and 2024-2026 Performance Share Plans**

It should be noted that the TIP 2022-2023, 2023-2025, and 2024-2026 Performance Share Plans all provide for the following claw-back mechanisms:

- in cases in which, within the 3rd (third) year following the notification of the achievement of performance objectives, it turns out, on the basis of objective circumstances, that the achievement of one or more performance objectives (depending on the plan) was ascertained by the Board of Directors on the basis of data that proved manifestly erroneous

---

<sup>12</sup> At the sole discretion of the Board of Directors, any verification of achievement of the performance objective may take place in advance during a Board of Directors' meeting held in any case after 1 January 2026 (and prior to the Board of Directors meeting which shall resolve on the approval of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2025), with the consequent advancing of the end of the vesting period.

<sup>13</sup> At the sole discretion of the Board of Directors, any verification of achievement of the performance objective may take place in advance during a Board of Directors' meeting held in any case after 1 January 2027 (and prior to the Board of Directors meeting which shall resolve on the approval of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2026), with the consequent advancing of the end of the vesting period.



due to facts directly attributable to the beneficiary-director (as identified in greater detail in the regulations of the relevant plan), the Company may exercise the right of claw-back by requiring all beneficiaries to return all or part of the TIP shares transferred to them or the transfer to the Company of an amount equal to their value on the date of notification of the achievement of the performance<sup>14</sup> objectives for the TIP shares, or, in the case of Cash Settlement, the return of all or part of the sums collected in this respect by the beneficiary; and

- if by the 12th (twelfth) month following the date of expiry of the plan:
  - (i) the beneficiary-employee was dismissed for just cause, or
  - (ii) the Company ascertains, in relation to the beneficiary-employee in respect of whom the relationship is terminated after the date on which notification of the achievement of performance targets was made, the existence of circumstances which, if known, would have legitimised the termination of the employment relationship for just cause before the date on which notification of the achievement of performance targets was made,

the Company may exercise the right of claw-back, requiring the beneficiary-employee to return all or part of the shares delivered or to transfer to the Company an amount equal to their value on the date of delivery of the shares or, in the case of Cash Settlement, to return all or part of the sums collected in this respect by the beneficiary-employee.

### **9.3 LOCK-UPS AND MECHANISMS FOR KEEPING FINANCIAL SECURITIES IN THE PORTFOLIO AFTER THEY HAVE BEEN ACQUIRED**

The TIP 2022-2023, 2023-2025, and 2024-2026 Performance Share Plans provide that the TIP shares subject to transfer by the Company to the beneficiaries of these plans are subject, directly or indirectly, to a lock-up restriction under the terms indicated hereunder (the “Lock Up”).

Beneficiaries shall be required to hold at least 30% (thirty percent) of the shares to be delivered:

- (a) as regards the executive directors, for 3 (three) years from the date of transfer of the TIP shares to their respective securities accounts;
- (b) regarding employees, for a period of 2 (two) years from the date of transfer of the TIP shares to their respective securities accounts.

It remains understood that if the beneficiary already holds TIP shares, the latter may provide evidence thereof to the Company and such shares shall be counted for the purposes of verifying the beneficiary’s compliance with the Lock Up obligations.

---

<sup>14</sup> This is understood as a letter sent by the Company to each beneficiary concerning the notification of the achievement of performance objectives and the consequent number of TIP shares that can be assigned to the beneficiary on the basis of the number of Units accrued at the terms, conditions and methods established in the regulations of the relevant plan.

If, on the other hand, they participate in Cash Settlement<sup>15</sup>, the beneficiaries of the above plans are obliged to reinvest 30% (thirty percent) of the net proceeds collected by purchasing TIP shares on the market and provide appropriate evidence of this purchase to the Company at the terms and conditions set out in the plan. If on the date of transfer of the TIP shares to the beneficiary's securities deposit account, the beneficiary already holds TIP shares, the amount to be reinvested shall be reduced by an amount equal to the number of TIP shares held by the beneficiary on the date of transfer of the shares to its securities account multiplied by the market price of the TIP shares on the day before that date of transfer, possibly down to zero.

#### **10. TREATMENTS PROVIDED FOR IN THE EVENT OF TERMINATION OF THE OFFICE OF DIRECTOR OR TERMINATION OF EMPLOYMENT**

The Chairman and Chief Executive Officer of the Company and the Vice Chairperson and Chief Executive Officer of the Company shall be granted an end-of-service indemnity to be paid: (i) in the event of revocation without just cause of their respective powers and/or their office as director on a date prior to the natural expiry of their mandate; (ii) in the event of non-renewal without just cause in the aforementioned positions and/or the aforementioned powers on the expiry of the mandate conferred; or (iii) in the event of termination of their office as director of the Company, on a date prior to the natural expiry of their mandate, due to death or permanent disability. Neither the Chairman and Chief Executive Officer of the Company nor the Vice Chairperson and Chief Executive Officer of the Company have an employment contract in place with the Company and in fact, the aforementioned "end-of-service" treatment only applies to the termination or, as the case may be, non-renewal of the office of Company director.

The total amount of the end-of-service indemnities in such cases shall be calculated by applying the arithmetic mean of the total annual emoluments, both fixed and short- and long-term variable, received and/or accrued at the consolidated level, in the previous three years (understood as the three years closed prior to the occurrence of the circumstance relating to the end and/or termination of the relationship) at the date of termination or non-renewal, multiplied by 3 (three).

Severance indemnities shall not be paid in the event of (i) revocation for just cause or (ii) non-renewal for just cause.

In any case, for entities that are beneficiaries of the incentive plans described in Chapter 9 above, including the Chairman and Chief Executive Officer of the Company, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, and the Executive Director and General Manager of

---

<sup>15</sup> As an alternative to the transfer of the TIP shares to its securities account, the beneficiaries of these plans may request, for all or part of the shares to be transferred, that they be sold on the market, allowing the beneficiary to receive an amount corresponding to the transfer price of the TIP shares, net of the relevant statutory deductions, and without prejudice to the settlement terms provided for by stock market regulations, within the limits and at the terms conditions provided for by the applicable legislation and by the *Internal Dealing* Code applicable at any given time. The Chairman of the Board of Directors (or the executive Vice Chairperson if the beneficiary concerned is the Chairman of the Board of Directors) shall assess whether the request for settlement through a *Cash Settlement* formulated by the beneficiary, according to the procedures provided for in the plan, is or is not acceptable, otherwise notifying the beneficiary with the consequent transfer of the TIP shares to the beneficiary's securities account.

the Company, the termination of the office of director or, where applicable, the termination of the employment relationship shall have the following effects on such incentive plans.

With respect to the TIP 2022-2023, 2023-2025, and 2024-2026 Performance Share Plans, the beneficiary shall definitively lose the right to convert the allocated Units into shares of the Company in the following cases:

- (a) if, during or after the vesting period, the employment of the beneficiary-employee ends for reasons other than: (i) voluntary resignation of the employee followed by a request for admission to a pension scheme or (ii) dismissal without just cause or objective justified reason or (iii) illness or impediment that results in the beneficiary's incapacity and/or impossibility of carrying out the employment relationship on a continuous basis;
- (b) if, during or after the vesting period, the administrative relationship of the beneficiary-executive director shall expire for reasons other than: (i) revocation without just cause or (ii) expiry of the legal term of office and non-renewal of the office or (iii) illness or impediment that results in the beneficiary's inability and/or impossibility to carry out the administrative relationship continuously.

No provision is made, following the end of the term of office, for the assignment or maintenance of non-monetary benefits in favour of the Chairman and Chief Executive Officer or in favour of the Vice Chairperson and Chief Executive Officer of the Company or for the entry into consultancy agreements for a period after the termination of the relationship.

No indemnities and/or other benefits are provided for the cessation of office and/or termination of the relationship with persons other than the Executive Directors.

## **11. REMUNERATION OF THE SUPERVISORY BODY**

The Remuneration Policy provides for a fixed annual fee for the supervisory body (Board of Statutory Auditors) approved by the Shareholders' Meeting at the time of appointment.

There are no variable components of the remuneration to be paid to the supervisory body.

A D&O insurance policy is taken out in favour of the supervisory body.

At the date of adoption of this Policy, a D&O insurance policy was taken out with the insurance company Zurich Insurance Plc (40% leader), in co-insurance with AIG Europe SA (follower at 30%) and Liberty Mutual Insurance Europe SE (follower at 30%).

In view of the forthcoming renewal of the body subject to resolution by the Shareholders' Meeting convened for 29 April 2024 at its first call and for 30 April 2024 at its second call, the Board of Statutory Auditors has sent the Company the document recommended by Standard Q.1.5 of the "Rules of conduct of the Board of Statutory Auditors of listed companies" (the "Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors") on the guidelines of the Board of Statutory Auditors on the composition of the new Board of Statutory Auditors. It has observed:

- with regard to the time commitment required, that “to envision the time required to carry out the task, it should be considered that the supervisory body shall commit a significant part of its time to participation in the meetings of the Board of Directors, the Internal Board Committees and the Board of Statutory Auditors itself. In addition to the time dedicated to such meetings, consideration should be given to the time required for their preparation, i.e. the reading and analysis of the relevant documentation, as well as the time necessary to prepare the reports required of the Board of Statutory Auditors, such as the report on the annual financial statements, observations on the additional auditor's report, the Board's self-assessment, any specific opinions requested of the Board of Statutory Auditors, and also informal meetings between members of the Board of Statutory Auditors and independent detailed analysis of aspects and topics specific to the performance of the mandate. Finally, the Board of Statutory Auditors, as the Internal Control and Audit Committee (Art. 19 of Legislative Decree No. 39/2010), supervises the procedure for selecting the external audit firm, verifies its independence, and gives prior approval for non-audit services, while also exchanging information with the audit firm and the administrative body. Therefore, to enable an assessment of the commitment necessary to carry out the mandate, the first parameter previously mentioned, i.e. participation in the meetings of the administrative body, the internal Board committees and the Board itself, can be quantified as 16 meetings in all, making for a total of roughly 25 hours. Finally, the time required to perform the additional duties indicated above should also be considered”.
- with regard to the adequacy of the remuneration, which “as provided for by the Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors of listed companies and suggested by best practices, a comparison with the remuneration paid to non-executive directors may be useful for assessing the adequacy of the all-inclusive remuneration payable to members of the Board of Statutory Auditors. Finally, the outgoing Board of Statutory Auditors hopes that the information provided in this report will be useful in adequately determining the remuneration to be granted to the control body, given the commitment that is required of the Board”.

In accordance with Standard Q.1.7. “Self-assessment of the Board of Statutory Auditors” of the Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors as well as of the Corporate Governance Code and current legislation, the Board of Statutory Auditors sent the Company the “Self-Assessment Report of the Board of Statutory Auditors of Tamburi Investment Partners S.p.A.” dated 20 February 2024, of which the Company gave an account in the “Report on Corporate Governance and Ownership Structure”, drawn up pursuant to Article 123-*bis* of the TUF and made available to TIP shareholders.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> On 29 April 2021, the Shareholders' Meeting appointed the members of the supervisory body who were identified as: Myriam Amato (Chair of the Board of Statutory Auditors and Standing Auditor), Fabio Pasquini (Standing Auditor), Alessandra Tronconi (Standing Auditor), Marzia Nicelli (Alternate Auditor) and Massimiliano Alberto Tonarini (Alternate Auditor). Following the resignation of Alessandra Tronconi, as a result of the shareholders' resolution passed by the Shareholders' Meeting on 28 April 2022, Marzia Nicelli took up the position of Standing Auditor of the Company. As of the date hereof, therefore, the Board of Statutory Auditors is composed of: Myriam Amato (Chair of the Board of Statutory Auditors and Standing Auditor), Fabio Pasquini (Standing Auditor), Marzia Nicelli (Standing Auditor), Marina Mottura (Alternate Auditor) and Massimiliano Alberto Tonarini (Alternate Auditor). The Board of Statutory Auditors shall remain in office until the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements for the year ended 31 December 2023.

## **12. ELEMENTS OF THE REMUNERATION POLICY WHICH MAY BE DEROGATED FROM IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES**

Although the Company is not in principle in favour of making derogations from the principles of its Remuneration Policy, in exceptional circumstances – as defined also in light of the applicable legislation of reference, i.e., in situations in which the derogation from the Remuneration Policy is necessary for the pursuit of the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to ensure its ability to remain on the market – the Company may temporarily derogate from the Remuneration Policy.

Such exceptional circumstances may include, for example, the need to attract and/or retain key management personnel in a competitive market, the need to incentivise such persons in relation to specific objectives, as well as exceptional and unforeseeable circumstances that may affect the Company's reference market.

Such changes could include, for example, the granting of a one-off bonus for new key management positions or the review of the remuneration of a key management position for retention purposes; the introduction or modification of the bonus system, with a view to the entry of new management positions or retention, also in light of exceptional and unforeseeable circumstances that affect the Company's reference market.

To make such exceptions, the Procedure for Transactions with Related Parties adopted by the Company and in force at any given time shall apply. The temporary derogation from the Remuneration Policy must be resolved by the Board of Directors, at the proposal of the Appointments and Remuneration Committee, after consulting the Board of Statutory Auditors, in accordance with applicable laws and regulations.

Exceptions to the Remuneration Policy may include, among others:

- (i) the granting of a one-off signing bonus for a new key managerial figure;
- (ii) the allocation of a variable component of remuneration to executive directors and/or general managers (in replacement of and/or in addition to the ordinary component indicated in Chapter 5.1.2 above) scaled to ad hoc objectives (other than those referred to in Chapter 5.1.2 above) and/or subject to different quantification criteria; and/or
- (iii) the award (depending on the case, additional or replacement) of a long-term incentive to executive directors and/or general managers or executives and/or any new key management positions other than those based on the award of performance shares or other incentive plans such as those referred to in Chapter 5.1.3 above.

## SECTION II

### REMUNERATION PAID

#### PART ONE

##### 1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS

On 28 April 2022, the Board of Directors approved, for the financial years 2022, 2023 and 2024, in favour of the Company's executive directors, a remuneration plan consisting of a fixed component and a part to be determined at variable rates in view of the achievement of certain economic and financial objectives related to the Company's performance as indicated below.

NAME AND SURNAME	REMUNERATION
<b>Giovanni Tamburi</b> - Chairman of the Board of Directors and Chief Executive Officer	<b>Fixed:</b> 550,000 euros gross, in addition to specific benefits (pension and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use).  <b>Short-term variable (MBO):</b> the sum of: 7% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services", 6.20% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself. <sup>4</sup>
<b>Alessandra Gritti</b> - Vice Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer	<b>Fixed:</b> 360,000 euros gross, in addition to specific benefits (pension and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use).  <b>Short-term variable (MBO):</b> the sum of: 4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services", 3.80% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself. <sup>4</sup>
<b>Claudio Berretti</b> - Executive Director and General Manager	<b>Fixed:</b> 160,000 euros gross (in addition to remuneration as an executive of the Company of 200,000 euros gross) and specific benefits (social security and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use).  <b>Short-term variable (MBO):</b> the sum of: 4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services", 3.75% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself. <sup>4</sup>

Given that the short-term variable component of the remuneration paid to executive directors is benchmarked to the consolidated revenue earned by the Company in the provision of advisory services and the consolidated pre-tax profits accrued in the year in question, an assessment of the achievement by these executive directors of their performance can be ascertained by analysing the data reflected in the draft financial statements as at 31 December 2023, approved by the Board of Directors on 14 March 2024, which show that as at 31 December 2023, the Company had recognised:

- consolidated revenues from sales and services of 1,467,975 euros<sup>4</sup>; and
- a pro forma consolidated profit before tax (to be determined gross of the variable components of the emoluments themselves) of 173,210,379 euros.<sup>4</sup>

During the financial year ended 31 December 2023, the pay mix<sup>(1)</sup> of top management salaries was as follows:

<b>PAY MIX</b>	<b>Chairman and Chief Executive Officer</b>	<b>Vice Chairperson and Chief Executive Officer</b>	<b>Executive Director and General Manager</b>
Gross Annual Fixed Remuneration (AFR)	3%	4%	4%
Short-Term Annual Variable Remuneration (MBO)	72%	74%	76%
Long-Term Variable Remuneration (LTI)	25%	22%	20%

(1) For the purposes of preparing the table relating to the pay mix, the long-term variable remuneration is calculated considering the fair value of the shares actually assigned during 2023, measured as the average of the official listing prices of TIP shares in the month preceding the actual allocation date.

In particular, the variable component constitutes more than 96% of the remuneration package for the top management and is paid for approximately 24% in shares.

The Remuneration Policy set out in Section I of the Report, with reference to the three-year period of 2024-2026, which shall be subject to binding resolution by the Shareholders' Meeting convened for 29 April 2024 at its first call and 30 April 2024 at its second call, provides for a change in the definition of the MBOs attributable to the executive directors, with 20% of the amount linked to ESG parameters.

These executive directors also receive the incentive plans described in Chapter 4 below.

## 2. INDEMNITY IN THE EVENT OF EARLY TERMINATION OF THE RELATIONSHIP

No end-of-service indemnities were paid during 2023.

### **3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS**

On 28 April 2022, the Board of Directors resolved to establish that the total annual emolument of 210,000 euros resolved by the Shareholders' Meeting on 28 April 2022, pursuant to Article 2389, first paragraph, of the Civil Code, should be divided into equal parts between the directors to whom no proxies and powers have been conferred, to be paid annually. This amount is also regarded as remuneration for the work carried out by the directors who form part of specific Committees.

The remuneration of non-executive directors is in accordance with Section I of the Report on the Remuneration Policy which shall be subject to binding resolution by the Shareholders' Meeting convened for 29 April 2024 at its first call and for 30 April 2024 at its second call for a three-year term.

### **4. INCENTIVE PLANS**

On 22 June 2023, a total of 2,000,000 (two million) Units were assigned under the TIP 2023-2025 Performance Share Plan to the executive directors and employees as indicated in the table attached to the notice pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5, subparagraph a) of the CONSOB Issuers' Regulation published in the "Corporate Governance/Incentive Plans" section of the company website [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it). This assignment allocates all the 2,000,000 (two million) Units provided for in the TIP 2023-2025 Performance Share Plan.

In relation to the TIP 2023-2025 Performance Share Plan, please refer to the information document prepared pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, available in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" section of the company website [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it), and in the notice pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5, subparagraph a) of the CONSOB Issuers' Regulation, published in the "Corporate Governance/Incentive Plans" section of the company website [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it).

### **5. INFORMATION ON ANY DEROGATION FROM THE REMUNERATION POLICY APPLIED IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES**

During the year ended 31 December 2023, there were no cases in which the Company derogated from the Remuneration Policy applicable to that financial year<sup>17</sup>.

### **6. APPLICATION OF EX POST CORRECTION MECHANISMS FOR THE VARIABLE COMPONENT ("CLAW-BACK")**

During the year ended 31 December 2023, the Company did not apply ex post adjustment mechanisms to the variable remuneration component.

---

<sup>17</sup> This is the Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting on 29 April 2021.



## 7. CHANGES IN THE TRENDS IN REMUNERATION AND REMUNERATION PAID BY THE COMPANY OVER THE LAST FIVE FINANCIAL YEARS.

### Remuneration paid to members of the management and control bodies

First name Surname	2019-2020 Variation (4)	2020-2021 Variation (5)	2021-2022 Variation (6)	2022-2023 Variation (7)
Giovanni Tamburi Chairperson and Chief Executive Officer (1)	-41%	326%	-41%	10%
Alessandra Gritti Vice Chairperson and Chief Executive Officer (1)	-43%	248%	-27%	10%
Claudio Berretti Executive Director and General Manager (2)	-44%	265%	-29%	10%
Other non-executive directors (3)	0%	0%	0%	0%
Board of Statutory Auditors	0%	0%	0%	0%

- (1) Including fixed and variable compensation and incentive plans.
- (2) Including fixed remuneration (including remuneration as an employee), variable remuneration and incentive plans.
- (3) The shareholders' meeting of 30 April 2019 determined the remuneration of non-executive directors and increased its value after many years in which it had remained unchanged and below the industry average (until 2018, 10,000 euros per director, and from 2019, 30,000 euros per director).
- (4) The change includes the component relating to the long-term incentive plan through "performance shares" linked to total return objectives for TIP shares in the 2019-2021 period and to the individual's multi-year tenure in their position.
- (5) The change includes the component relating to the long-term incentive plan through "stock options" approved in previous years, for which the last 3,500,000 options provided for in the plan were assigned (and exercised) during 2021.
- (6) The decrease is attributable to the fact that remuneration includes the component relating to long-term incentive plans through "performance shares" linked to total return objectives for TIP shares in the 2019-2021 and 2022-2023 periods and the individual's multi-year tenure in their position, but it does not include components related to the stock option plan completed in the previous year.
- (7) The positive change is attributable to: (i) the increase in pre-tax profit, to which a portion of variable remuneration is scaled, (ii) the fact that remuneration also includes the component relating to long-term incentive plans through "performance shares" linked to total return objectives for TIP shares in the 2022-2023 and 2023-2025 periods and (iii) the individual's multi-year tenure in their position.

### Company results

Indicator (1)	2019-20 Variation	2020-21 Variation	2021-22 Variation	2022-23 Variation
Revenues	-37%	44%	-71%	-17%
Consolidated pre-tax profit	-63%	261%	6%	8%

- (1) Pro forma figures (presented in the management reports) for the years 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023.

**Average remuneration, calculated on a full-time equivalent basis, of employees other than members of the management and supervisory bodies**

	2019-20 Variation (2)	2020-21 Variation (3)	2021-22 Variation (4)	2022-23 Variation (5)	
Change in average remuneration of all the employees (1)	47%	152%	-13%	13%	
	2019	2020	2021	2022	2023
Average number of employees	15	14	12	14	13

- (1) Includes gross annual remuneration and bonuses quantified with reference to the year of accrual. Given the limited number of employees, the total average trend is influenced by the stratification by role of the active employees in the individual year. The trend in average annual remuneration per individual employee is, in any case, always increasing as a function of the progressive development of work experience and position held.
- (2) The increase in the period relates to the component relating to the long-term incentive plan through “performance shares” linked to the total return objectives for TIP shares in the 2019-2021 period and multi-year tenures of employment.
- (3) The change includes the component relating to the long-term incentive plan through “stock options” approved in previous years, for which the last 3,500,000 options provided for in the plan were assigned (and exercised) during 2021.
- (4) The decrease is attributable to the fact that remuneration includes the component relating to long-term incentive plans through “performance shares” linked to total return objectives for TIP shares in the 2019-2021 and 2022-2023 periods and multi-year tenures of employment, but it does not include components related to the stock option plan completed in the previous year.
- (5) The increase is attributable to the fact that remuneration includes the component relating to long-term incentive plans through “performance shares” linked to total return objectives for TIP shares in the 2022-2023 and 2023-2025 periods and to multi-year tenures of employment.

**8. VOTE BY THE SHAREHOLDERS' MEETING ON SECTION II OF THE REMUNERATION REPORT FOR THE PREVIOUS YEAR**

The Shareholders' Meeting held on 27 April 2023 voted in favour of Section II of the Remuneration Report for the previous year and no indications were recorded from the Shareholders to be considered for the purposes of this Report.

**9. REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE SUPERVISORY BODY**

By resolution of 29 April 2021, the Shareholders' Meeting allocated, at the proposal of the Board of Directors, the following annual remuneration to the supervisory body:

- 30,000 euros to the Chairman of the Board of Statutory Auditors;
- 20,000 euros for each of the Standing Auditors.

## PART TWO

**TABLE 1: REMUNERATION PAID TO THE MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES, GENERAL MANAGERS AND OTHER MANAGERS WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) <sup>18</sup>	(8)
Name and surname	Position	Period for which the position was held	Expiry of term of office	Gross fixed remuneration	Fees for participating in committees	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remunerations	Total	Fair Value of equity compensation	Indemnities for end of office or termination of employment
						Gross bonuses and other incentives	Profit sharing					
Giovanni Tamburi	Chairman and Chief Executive Officer	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	550,000	-	10,841,802 (*)		Car (including for partially private use), smartphone, tablet, D&O, accident and health insurance policy (*)			2,100,763	
Alessandra Gritti	Vice Chairperson and Chief Executive Officer	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	360,000	-	6,644,383 (*)		Car (including for partially private use), smartphone, tablet, D&O, accident and health insurance policy (*)			1,131,149	
Cesare d'Amico	Vice Chairman	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	30,000	-			D&O				
Claudio Berretti	Executive Director and General Manager	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	360,000	-	6,557,778 (*)		Car (including for partially private use), smartphone, tablet, D&O, accident and health insurance policy (*)			1,063,804	

<sup>18</sup> "Fair value of equity payments" shall indicate the fair value on the date of allocation of remuneration accrued during the year in respect of incentive plans based on financial securities, estimated in accordance with international accounting standards. This item does not refer to the entire equity compensation allocation made during the year, but only to that part of it which is recognised in the financial statements, in application of the accounting standards that require account to be taken of the period in which the rights accrue, allocating the relevant cost over the vesting period. Specifically, this value corresponds to the amounts indicated in column 12 of Table 3A below.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) <sup>18</sup>	(8)
Name and surname	Position	Period for which the position was held	Expiry of term of office	Gross fixed remuneration	Fees for participating in committees	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remunerations	Total	Fair Value of equity compensation	Indemnities for end of office or termination of employment
						Gross bonuses and other incentives	Profit sharing					
Isabella Ercole	Independent director *	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	30,000	-			D&O				
Giuseppe Ferrero	Independent director *	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	30,000	-			D&O				
Sergio Marullo di Condojanni	Independent director *	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	30,000	-			D&O				
Manuela Mezzetti	Independent director *	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	30,000	-			D&O				
Daniela Palestra	Independent director *	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	30,000	-			D&O				
Paul Simon Schapira	Independent director *	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/24	30,000	-			D&O				

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) <sup>18</sup>	(8)
Name and surname	Position	Period for which the position was held	Expiry of term of office	Gross fixed remuneration	Fees for participating in committees	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remunerations	Total	Fair Value of equity compensation	Indemnities for end of office or termination of employment
						Gross bonuses and other incentives	Profit sharing					
Myriam Amato	Chairman of Board of Statutory Auditors	from 29/4/2021	Approv. Financial statements ended 31/12/23	30,000				D&O				
Fabio Pasquini	Standing Auditor	from 29/4/2021	Approv. Financial statements ended 31/12/23	20,000				D&O				
Marzia Nicelli	Standing Auditor	from 29/4/2021	Approv. Financial statements ended 31/12/23	20,000				D&O				
Marina Mottura	Alternate Auditor	from 28/4/2022	Approv. Financial statements ended 31/12/23					D&O				
Massimiliano Alberto Tonarini	Alternate Auditor	from 29/4/2021	Approv. Financial statements ended 31/12/23					D&O				
<b>(I) Remuneration in the company drafting the financial statements</b>												
<b>(II) Remuneration from subsidiaries and associates</b>												
<b>(III) Total</b>												

(\*) On 28 April 2022, the Board of Directors resolved:

- to pay the Company's Chairman and Chief Executive Officer, Giovanni Tamburi, for the years 2022, 2023 and 2024, in compensation for his position, a fixed gross annual remuneration of 550,000 euros (five hundred and fifty thousand euros), in addition to specific benefits (social security and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use), to be paid in deferred monthly instalments;
- to pay, for the years 2022, 2023 and 2024, to the Company's Vice Chairperson and Chief Executive Officer, Alessandra Gritti, in compensation for the position assigned, a fixed gross annual remuneration of 360,000 euros (three hundred and sixty thousand euros), in addition to specific benefits (social security and health benefits, D&O, cars, tablets, smartphones, including for personal use), to be paid in deferred monthly instalments;
- to pay, for the years 2022, 2023 and 2024, to the Director vested with the Company's powers, Claudio Berretti, in addition to his remuneration as an executive of the Company of €200,000, in compensation for the position assigned to him, a fixed gross annual remuneration of 160,000 euros (one hundred and sixty thousand euros), in addition to specific benefits (social security and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use), to be paid in deferred monthly instalments;
- to also pay the Company's Chairman and Chief Executive Officer, Giovanni Tamburi, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services" and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of the variable components of the remuneration itself;
- to also pay the Company's Vice Chairperson and Chief Executive Officer, Alessandra Gritti, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services" and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of the variable components of the remuneration itself;
- to also pay the General Manager, Claudio Berretti, in addition to his executive remuneration, in compensation for the position assigned to him, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services" and (ii) 3.75% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of the variable components of the remuneration itself;
- with reference to the items used to benchmark the variable remuneration, these shall be pro forma and the figures to be used as benchmarks shall be those set out in the pro forma income statement, determined by applying the accounting standards for financial assets and liabilities existing at 2017 (IAS 39) and included in the report on operations to TIP's consolidated financial statements for the year in question. It is understood that if, during the three-year period considered, there are changes in international accounting standards that affect the items used to benchmark the variable remuneration, a change shall be made accordingly.

The Board of Directors' meeting of 28 April 2022 established that the Chairman and Chief Executive Officer Giovanni Tamburi, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer Alessandra Gritti and the General Manager Claudio Berretti are also entitled to retain any remuneration received as members of the Board of Directors or corporate bodies of other companies, with the sole exception of companies controlled by the Company pursuant to Article 2359, paragraph 1, subpara. 1) of the Civil Code.

**TABLE 3A: INCENTIVE PLANS BASED ON FINANCIAL SECURITIES OTHER THAN STOCK OPTIONS FOR MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER MANAGERS WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES**

			Financial securities assigned in previous years not <i>vested</i> during the year		Financial securities allocated during the year					Financial securities vested during the year and not allocated	Financial securities vested during the year and allocatable		Financial securities accrued during the year
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) <sup>19</sup>	(12)
Name and surname	Position	Plan	Number and type of financial securities	Vesting Period	Number and type of financial securities	Fair value at the allocation date	Vesting Period	Date allocated	Market price at allocation	Number and type of financial securities	Number and type of financial securities	Value at maturity date	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairperson and Chief Executive Officer	TIP 2019-2021 Performance Share Plan											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements											500,000	3,730,250	1,678
Alessandra Gritti		TIP 2019-2021 Performance Share Plan											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements											260,000	2,005,120	873
Claudio Berretti		TIP 2019-2021 Performance Share Plan											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements											240,000	1,792,830	801

<sup>19</sup> The “Value on the maturity date” shall indicate the total value of the shares corresponding to the *Vested Units* valued at the average value of the official listing prices of TIP shares in the month prior to the effective maturity date.

			Financial securities assigned in previous years not vested during the year		Financial securities allocated during the year					Financial securities vested during the year and not allocated	Financial securities vested during the year and allocatable		Financial securities accrued during the year
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) <sup>19</sup>	(12)
Name and surname	Position	Plan	Number and type of financial securities	Vesting Period	Number and type of financial securities	Fair value at the allocation date	Vesting Period	Date allocated	Market price at allocation	Number and type of financial securities	Number and type of financial securities	Value at maturity date	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairperson and Chief Executive Officer	TIP 2022-2023 Performance Share Plan											
D) Remuneration in the company drafting the financial statements			780,000 Units	2022-2024 50% exercisable in 2024, 50% exercisable in 2025									1,238,245
Alessandra Gritti		TIP 2022-2023 Performance Share Plan											
D) Remuneration in the company drafting the financial statements			420,000 Units	2022-2024 50% exercisable in 2024, 50% exercisable in 2025									666,747
Claudio Berretti		TIP 2022-2023 Performance Share Plan											
D) Remuneration in the company drafting the financial statements			395,000 Units	2022-2024 50% exercisable in 2024, 50% exercisable in 2025									627,060



			Financial securities assigned in previous years not <i>vested</i> during the year		Financial securities allocated during the year					Financial securities vested during the year and not allocated	Financial securities vested during the year and allocatable		Financial securities accrued during the year
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) <sup>19</sup>	(12)
Name and surname	Position	Plan	Number and type of financial securities	Vesting Period	Number and type of financial securities	Fair value at the allocation date	Vesting Period	Date allocated	Market price at allocation	Number and type of financial securities	Number and type of financial securities	Value at maturity date	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairperson and Chief Executive Officer	TIP 2023-2025 Performance Share Plan											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements					780,000 Units	5,043,926	2023-2026 50% exercisable in 2026, 50% exercisable in 2027	22 June 2023	9.201				860,840
Alessandra Gritti		TIP 2023-2025 Performance Share Plan											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements					420,000 Units	2,715,960	2023-2026 50% exercisable in 2026, 50% exercisable in 2027	22 June 2023	9.201				463,529
Claudio Berretti		TIP 2023-2025 Performance Share Plan											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements					395,000 Units	2,554,296	2023-2026 50% exercisable in 2026, 50% exercisable in 2027	22 June 2023	9.201				435,938

**TABLE 4A: SHARES - MODEL CONCERNING INFORMATION ON THE SHAREHOLDINGS OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES AND GENERAL MANAGERS DRAWN UP ON THE BASIS OF APPENDIX 3A, SCHEDULE 7-TER OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATION**

**TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.**

MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS						
Name and surname	Position	No. of shares held at 31 December 2022	No. of shares bought in 2023	No. of shares sold in 2023	No. of shares allocated by exercise of options in 2023	No. of shares held at 31 December 2023
Giovanni Tamburi <sup>(1)</sup>	Chairman and CEO	14,825,331			500,000	15,325,331
Alessandra Gritti <sup>(2)</sup>	Vice Chairperson	2,917,293			260,000	3,177,293
Cesare d'Amico <sup>(3)</sup>	Vice Chairman	21,910,000	1,800,000			23,710,000
Claudio Berretti	Director	3,146,221	13,779		240,000	3,400,000
Isabella Ercole	Director	0				0
Giuseppe Ferrero <sup>(4)</sup>	Director	3,179,635				3,179,635
Sergio Marullo di Condojanni <sup>(5)</sup>	Director	19,537,137				19,537,137
Manuela Mezzetti	Director	0				0
Daniela Palestra	Director	0				0
Paul Simon Schapira	Director	25,000				25,000
<p>(1) Giovanni Tamburi holds part of his stake in the share capital of TIP directly, and the remaining part indirectly through Lippiuno S.r.l., a company in which he holds an 87.26% stake. Furthermore, Giovanni Tamburi is married to the director Alessandra Gritti, who in turn holds the number of TIP shares indicated in the above table.</p> <p>(2) Alessandra Gritti is married to the director Giovanni Tamburi, who in turn holds, directly and through subsidiaries, the number of TIP shares indicated in the above table.</p> <p>(3) Cesare d'Amico holds a total of 23,530,000 shares in TIP, in part directly, in part through d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (a company in which he directly and indirectly holds a 50% stake) and through the company Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (a company in which he directly holds a 54% stake). An additional 180,000 shares in TIP are held by Mr Cesare d'Amico's spouse.</p> <p>(4) Giuseppe Ferrero directly holds 3,010,848 TIP shares. An additional 168,787 shares in TIP are held by the spouse of the director Giuseppe Ferrero.</p> <p>(5) Sergio Marullo di Condojanni does not hold TIP shares, either directly or indirectly. The 19,537,137 shares in TIP indicated in the table are held by a company controlled by the director's spouse.</p>						

MEMBERS OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS					
Name and surname	Position	No. of shares held at 31 December 2022	No. of shares bought in 2023	No. of shares sold in 2023	No. of shares held at 31 December 2023
Myriam Amato	Chairperson	0			0
Fabio Pasquini	Standing Auditor	0			0
Marzia Nicelli	Standing Auditor	0			0
Marina Mottura	Alternate Auditor	0			0
Massimiliano Alberto Tonarini	Alternate Auditor	0			0