1INFO
DIGITAL SIGN

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2024

WWW.TIPSPA.IT

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

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: 14 MARZO 2025

Il presente documento è stato redatto su base volontaria, poiché la Società non è soggetta all'obbligo normativo di predisporre una dichiarazione di carattere non finanziario.

Tamburi Investment Partners S.P.A.
Sede legale e amministrativa: Via Pontaccio 10, 20121 Milano
Capitale Sociale Euro 95.877.236,52 Interamente Versato
Numero di Iscrizione nel Registro Delle Imprese di Milano e C.F. 10869270156

"Carissimi azionisti,

la responsabilità sociale è da sempre tenuta in particolare considerazione da TIP ed ha un ruolo molto importante nel costruire un mondo lavorativo migliore ed una comunità sempre più responsabile, in quanto capace di proteggere l'ambiente, di sviluppare le *skill* delle proprie persone in una prospettiva etica, in modo tale da far prosperare ogni area delle proprie attività promuovendo occupazione, innovazione e generando nuovi business orientati al fare impresa in modo sano, solido e sostenibile nel medio e, ove possibile, anche lungo termine.

Da oltre dieci anni sul frontespizio dei documenti redatti da TIP viene riportato quanto segue:

> "Con la reputazione che la finanza si è guadagnata negli ultimi anni dovremmo solo vergognarci, tutti; ma se si riesce a convogliare capitali sani, frutto di imprese di successo e risparmi familiari desiderosi di un impiego intelligente verso società che vogliono crescere, svilupparsi, generare valore aggiunto, si fa uno dei mestieri più utili al mondo".

Questa è la missione del gruppo TIP. L'impatto più significativo che infatti si può cercare di avere su ciò che ci circonda, comunità ed ambiente in *primis*, è promuovere una crescita economica sana ed equilibrata delle imprese e dei loro dipendenti attraverso il nostro lavoro.

Sostenibilità, infatti, a nostro avviso e prima ancora di approfondire gli aspetti sull'ambiente e sulla governance, significa dotare ogni impresa delle risorse umane e patrimoniali (pertanto non solo finanziarie) per affrontare in modo adeguato, strutturato e quanto più possibile impermeabile ai rischi, il proprio futuro a breve, medio e lungo termine. Il contributo di TIP, da sempre, parte pertanto dal fare tutto quanto possibile per dotare sé stessa e le proprie partecipate di tali risorse.

TIP è quindi perfettamente cosciente che, nel proprio ruolo di investitore ed azionista, ricoprendo anche ruoli di rilievo nell'amministrazione di alcune delle principali aziende quotate e non quotate italiane, ha un compito estremamente importante nel supportare iniziative che siano a sostegno della responsabilità sociale e della sostenibilità.

La valutazione dei criteri ambientali, sociali, etici e di governance è pertanto parte integrante del processo di investimento e questa attenzione ha fatto sì che TIP abbia sempre investito in imprese che offrono un contributo positivo alla società e all'ambiente, così come ha

evitato le imprese che adottano modelli di business dannosi o non sostenibili ed utilizzato la propria influenza come investitore per incoraggiare pratiche virtuose nella gestione degli aspetti ambientali, sociali, etici e di governance, attraverso un contributo costante e proattivo.

Considerata l'attività caratteristica di TIP e la presenza storica nell'ambito sia delle società a proprietà familiare che in quelle che escono da processi con investitori di private equity, da circa 30 anni il principale fronte di attività nell'ambito della sostenibilità ha riguardato gli aspetti di governance e di etica, intesi come strumento per avvicinarsi alle esigenze del mercato in una logica "market friendly". A queste competenze via via negli anni si sono affiancate le competenze relative all'ambiente e sociali nel senso più ampio dei termini.

La presenza degli esponenti esecutivi di TIP nei consigli di amministrazione di alcune delle principali società quotate italiane costituisce presupposto per uno scambio continuo di competenze, anche a livello internazionale, al punto tale da avere già in portafoglio società che attribuiscono a temi di ESG valenze importanti nei loro piani di MBO.

Il presente documento vuole innanzitutto dare evidenza di come un approccio alla crescita sostenibile sia da sempre connaturato con l'attività e l'impegno di TIP nello svolgimento quotidiano del business attestando l'impegno e l'attenzione che si deve porre su un tema così rilevante.

Visto anche il crescente interesse da parte di soci ed investitori, nonché dipendenti, clienti, fornitori e più in generale *stakeholder* sui temi della sostenibilità, il presente documento risulta anche un utile strumento per dare evidenza e quindi massima trasparenza alle attività ed iniziative che hanno impegnato TIP ed i suoi dipendenti in questi anni.

Questa relazione rappresenta infine l'occasione per fissare alcuni obiettivi in termini di sostenibilità, *policy* di investimento e governance che riteniamo possano aiutare TIP e le società partecipate a ulteriormente proseguire nel proprio percorso di sviluppo, rispecchiando i più alti valori e ideali di rispetto e cura per le persone (comunità e dipendenti in primis) e l'ambiente funzionali ad una crescita che sia sostenibile nel breve ed, ancor più, nel lungo periodo."

Giovanni Tamburi

Highlights

Sustainable Development Goals

Network nazionali ed internazionali

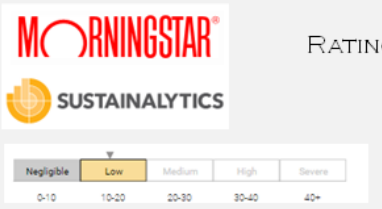
Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite

Adesione al PRI

Adesione all'istituto per i valori di impresa

Principali rating ESG

Innalzamento del rating di sostenibilità a "ee"



Rating low risk

Premi ESG

Premio per orientamenti ESG negli investimenti di lungo periodo

ENVIRONMENTAL

-11% EMISSIONI DI GHG

ClimatePartner

100% EMISSIONI COMPENSATE

---

98 KG DI PLASTICA RISPARMIATA

87 KG DI MINORE SPRECO ALIMENTARE

LA SPESA plan eat .eco SENZA SPRECO

51 MILA LITRI DI ACQUA RISPARMIATE

SOCIAL

23 BORSE DI STUDIO

~60 ORE DI FORMAZIONE VERSO L'ESTERNO

~400 ORE DI FORMAZIONE PER IL TEAM

220 ORE DI MENTORSHIP

GOVERNANCE

40% PRESENZA FEMMINILE IN CDA

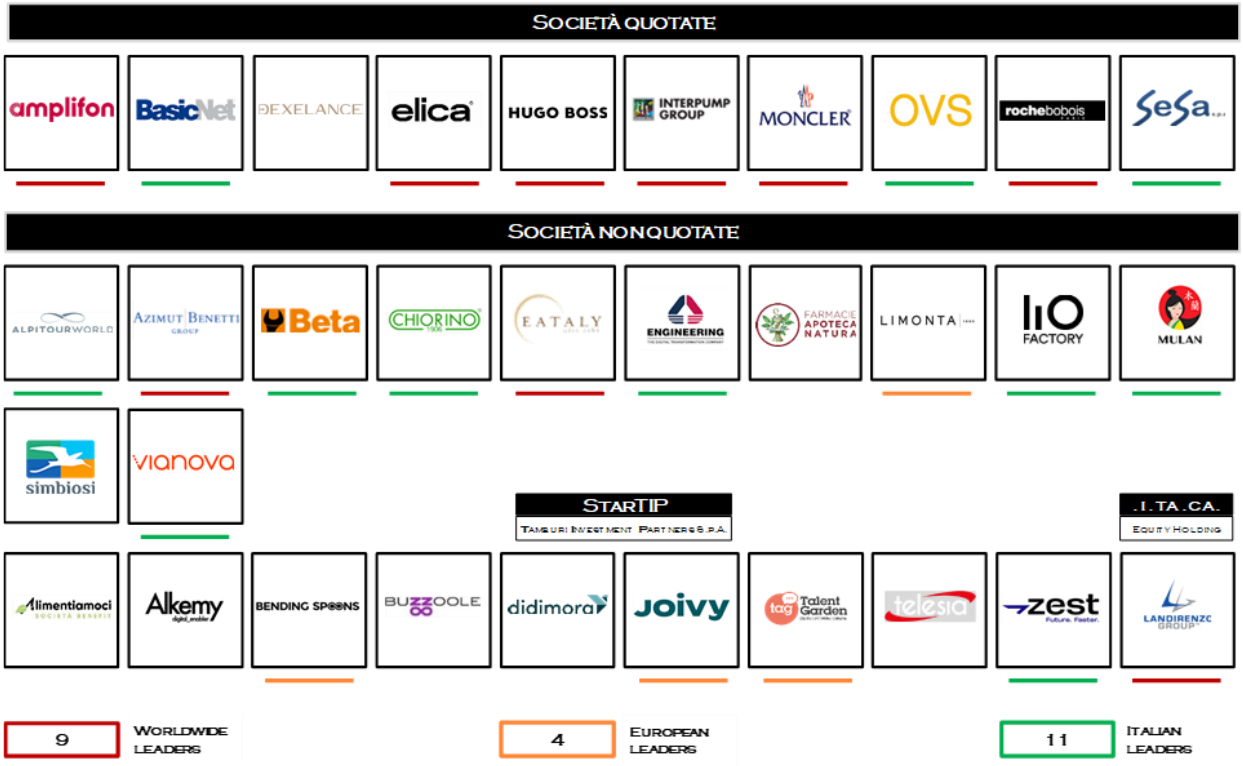
60% CONSIGLIERI INDIPENDENTI IN CDA

70% CONSIGLIERI NON ESECUTIVI IN CDA

12% CAPITALE DETENUTO DAL TOP MANAGEMENT E DAL TEAM

43% PRESENZA FEMMINILE NEL TEAM

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



GRUPPO TIP

5
MILIARDI DI EURO INVESTITI INCLUSI I CLUBDEAL

33
SOCIETÀ
(10 LEADER MONDIALI)

>25
MILIARDI DI EURO DI RICAVI

>105.000
DIPENDENTI

>1,5 MILIONI
DI ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI

100%
DELLE SOCIETÀ HA IDENTIFICATO OBIETTIVI IN LINEA AGLI SDGs

~70%
DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE HA ALMENO UN QUINTO DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

~60%
DELLE SOCIETÀ HA ALMENO UN TERZO DEI CONSIGLIERI DONNA

~95%
DELLE SOCIETÀ UTILIZZA ALMENO IL 15% DI ENERGIA DERIVANTE DA FONTI RINNOVABILI

INDICE

1. INFORMAZIONI GENERALI 12
1.1. DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY 12
1.2. POLITICA DI INVESTIMENTO 19
1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA 23
2. INFORMAZIONI AMBIENTALI 34
2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI 35
3. INFORMAZIONI SOCIALI 44
3.1. PREMESSA 44
3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE 47
3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE 49
3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE 51
3.5. SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARABILI DI BREVE E LUNGO TERMINE COLLEGATI ANCHE A OBIETTIVI ESG 53
3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO 55
3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI . 56
3.8. FORMAZIONE VERSO ENTI, ASSOCIAZIONI ED UNIVERSITÀ 58
3.9. FORMAZIONE PER STARTUP E GIOVANI: TERZA EDIZIONE DEL PROGRAMMA DI MENTORSHIP "MAGIC CLIMB" IN COLLABORAZIONE CON ZEST 59

3.10. STRUMENTI PER IL MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI 59

4. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE 61

4.1 RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO 61

4.2 INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE 70

4.3 ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ 70

5. LA DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE NEL GRUPPO TIP 77

6. PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ 82

7. LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP 88

8. ANNEX 111

8.1. NOTA METODOLOGICA 111

8.2. INDICE DEI CONTENUTI GRI 112

1. INFORMAZIONI GENERALI

1.1. DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY

TIP è stata costituita il 2 febbraio 1993 in forma di società a responsabilità limitata, con denominazione "G. Tamburi S.r.l." e, successivamente, il 16 maggio 2003 ha modificato la propria denominazione in "Tamburi Investment Partners S.p.A.".

Dal 1994 Giovanni Tamburi era anche socio di maggioranza di Tamburi & Associati – Finanza e Privatizzazioni S.p.A., società che svolgeva attività di advisory per operazioni di finanza straordinaria rivolte alla media azienda italiana. Nel corso del 1995 diviene socia anche Alessandra Gritti e successivamente la società è stata incorporata in TIP.

I FONDATORI

Giovanni Tamburi

Nato a Roma e laureatosi con lode presso l'Università La Sapienza di Roma, si occupa di finanza per le imprese dal 1975. Dapprima in S.O.M.E.A. S.p.A., poi nel Gruppo Bastogi e, dal 1980, con ruoli di crescente rilevanza nel Gruppo Euromobiliare fino ai massimi vertici dell'attività di investment / merchant banking.

Nel 1992 è stato membro della commissione governativa per la legge 35/92 istituita dal Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica (Commissione "Cappugi" per le privatizzazioni) e, nel '92/'93 membro dell'Advisory Board per le Privatizzazioni del Comune di Milano.

Nel 1991 avvia la propria attività che poi confluirà nell'attuale TIP S.p.A..

Tra il 1992 ed il 2004 è stato professore a contratto di Finanza aziendale presso l'Università LIUC – Libero Istituto Universitario Carlo Cattaneo di Castellanza (Va), sia al corso universitario che al master e docente di finanza straordinaria al master della LUISS Guido Carli a Roma.

Siede nel consiglio di amministrazione delle seguenti principali società (al di fuori dei veicoli partecipativi del gruppo TIP): Alpitour S.p.A., Azimut Benetti S.p.A., Amplifon S.p.A., Beta Utensili S.p.A., Dexelance S.p.A.,

Fondazione Altagamma, Interpump Group S.p.A., Neos S.p.A., OVS S.p.A., e nel consiglio di sorveglianza di Roche Bobois Groupe SA.
È autore o coautore di numerose pubblicazioni in tema di finanza per l'impresa, tra cui: "FARE SISTEMA", "Prezzi & Valori – L'enterprise value nell'era digitale", "Asset Italia", "Comprare un'azienda, come e perché", "Privatizzare, scelte, implicazioni e miraggi", "Metodi e Tecniche di Privatizzazione", "Privatizzazione e Disoccupazione, i Poli di Sviluppo Locale", "Privatizzare con il Project Financing", "Azionariato dei dipendenti e Stock Option", "Finanza d'impresa" e "Corporate Governance". È editorialista di numerosi media.

Alessandra Gritti

Laureata con lode all'Università Bocconi di Milano, si occupa di finanza per le imprese dal 1984. Dapprima nel Gruppo Sopaf e nel Mediocredito Lombardo e poi dal 1986 in Euromobiliare Montagu S.p.A. sino a diventarne Direttore M&A nel 1991.

Dal 1994 ricopre il ruolo di Vice Presidente e Amministratore Delegato di TIP, gruppo che ha contribuito a fondare.
Siede nel consiglio di amministrazione delle seguenti società (al di fuori dei veicoli partecipativi del gruppo TIP): Alpitour S.p.A., Beta Utensili S.p.A., Chiorino S.p.A., Eataly S.p.A., Limonta S.p.A., Moncler S.p.A., OVS S.p.A. ed altre società di minore rilevanza.
È membro dell'Advisory Board Sostenibilità di Altagamma.
Collaboratrice di istituzioni e riviste specializzate in campo finanziario.
Autrice di numerosi articoli e pubblicazioni in materia.

DIRETTORE GENERALE

Claudio Berretti

Nato a Firenze e laureatosi con lode presso università LIUC – Libero Istituto Universitario Carlo Cattaneo di Castellanza (Va) entra nel Gruppo TIP nel 1995.
Ricopre la carica di direttore generale dal 2007.

Precedentemente ha avuto esperienze in Magneti Marelli UK ed in Fiat UK.
Siede nel consiglio di amministrazione delle seguenti società (al di fuori

dei veicoli partecipativi del gruppo TIP): Alimentiamoci S.r.l., Alpitour S.p.A., Voihotels S.p.A., Apoteca Natura S.p.A., Chiorino S.p.A., Didimora S.r.l., DoveVivo S.p.A., Monrif S.p.A., Mulan Group S.r.l., Neos S.p.A., SeSa S.p.A., Talent Garden S.p.A., Vianova S.p.A., Zest S.p.A. ed altre società di minore rilevanza.
Autore di numerosi paper specialistici tra cui: "Attività, Tempi e Costi del Processo di Quotazione" in collaborazione con Borsa Italiana S.p.A.

Il progetto che porta all'ideazione di TIP nasce dall'idea del top management di creare una società che, acquisendo partecipazioni di minoranza, si ponga l'obiettivo di **favorire lo sviluppo sostenibile e paziente nel medio e lungo termine delle aziende più dinamiche ed interessate a crescere**.

A questo scopo nel 2003 entrano nel capitale della società numerosi family office italiani la maggior parte dei quali espressione di importanti famiglie di imprenditori.

Il 9 novembre 2005 TIP viene quotata sul mercato Expandi organizzato e gestito da Borsa Italiana e successivamente viene ammessa al segmento STAR del Mercato Telematico Azionario.

Nel corso del 2014 TIP decide di diversificare l'attività di investimento mediante l'avvio di un progetto dedicato alle aziende di medie dimensioni, che ambiscono alla quotazione in Borsa nel medio periodo. Viene creato un apposito veicolo denominato TIP – per gli IPO – TIPO S.p.A. ("TIPO") a cui, oltre a TIP, aderiscono primari family office, con una dotazione complessiva di 140 milioni di euro. TIPO si focalizza su investimenti in società con un fatturato fino a 200 milioni di euro e con un obiettivo di investimento tra 20 e 50 milioni di euro per operazione.

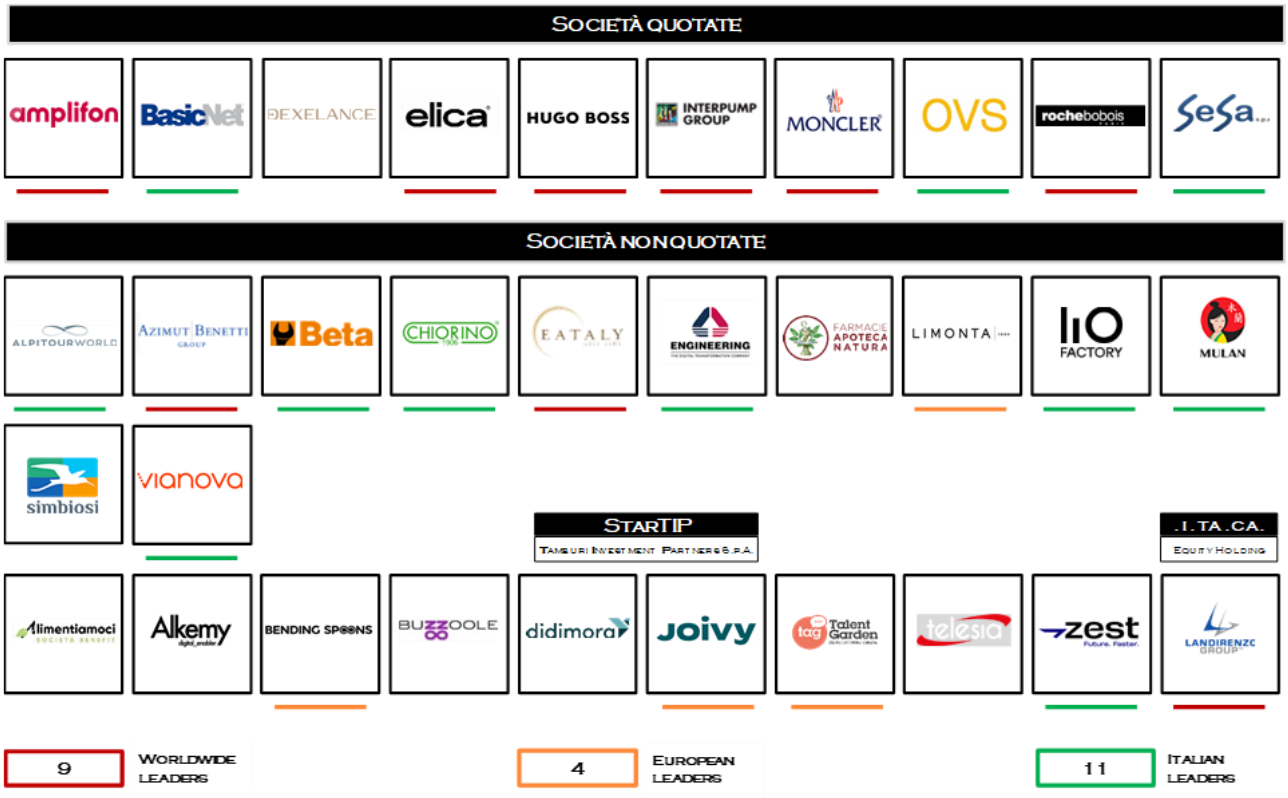
Nel 2016 l'attività di investimento si amplia mediante la creazione del progetto di investimento "ASSET ITALIA", dedicato alle aziende con un fatturato superiore ai 200 milioni di euro e con singoli investimenti superiori a 30 milioni di euro. Asset Italia ha visto la partecipazione di circa 30 importanti "family office", per una dotazione complessiva di 550 milioni di euro. La peculiarità del progetto è connessa alla facoltà

lasciata ai soci di valutare di volta in volta la possibilità di partecipare ad un nuovo investimento, sempre tramite la forma di "club deal".

Nel 2017 TIP consolida il progetto di investimento nel segmento dell'innovazione e delle start up – già da tempo di interesse – mediante la creazione di "STARTIP", vero e proprio hub nel digitale e nell'innovazione tecnologica "made in Italy", in cui vengono conferite le partecipazioni già detenute in Digital Magics (ora Zest S.p.A.), principale incubatore di start up italiano, e Talent Garden, primo network europeo di coworking per digital start up. Con una dotazione complessiva di 100 milioni di euro e l'accesso al proprio network, StarTIP ha l'obiettivo di supportare l'accelerazione dello sviluppo delle realtà innovative e digitali italiane.

Nel gennaio 2021 si dà avvio al progetto ITACA EQUITY che ha lo scopo di affiancare imprese che devono affrontare fasi di turnaround, aiutandole a risolvere, in modo integrato e flessibile, problematiche connesse con scelte strategiche e livelli di capitalizzazione, nell'ottica di individuare un corretto equilibrio a livello patrimoniale e finanziario tramite l'ingresso di un equity partner.

Il gruppo TIP oggi:



TIP si caratterizza per essere da sempre:

I. **A fianco delle imprese e degli imprenditori del made in Italy per uno sviluppo di lungo periodo**. Questo obiettivo è stato perseguito in modalità diverse, sempre nuove e creative: dall'assistenza nei passaggi generazionali che hanno riguardato molte imprese e famiglie, al supporto anche finanziario per la crescita tramite aggregazioni o fusioni, alla costituzione di veicoli di investimento partecipati da famiglie imprenditoriali così da mettere a fattor comune le competenze ed il know how industriale con l'interesse ad investire in maniera proficua in aziende che cercano nuove risorse per crescere ed espandersi.

II. **Un investitore di lungo periodo**. TIP è un investitore di minoranza che si pone l'obiettivo di costruire valore nel tempo senza imporre condizioni né garanzie all'uscita che, come visto in molti casi, possono inficiare anche pesantemente l'andamento e la sostenibilità strutturale delle imprese. Tale schema, inizialmente piuttosto atipico, ora molto imitato, nasce dall'osservazione attenta delle dinamiche delle società in un contesto europeo ed in particolare italiano che esprime forti individualità, necessità di supporti più che di sostituzioni, in un contesto di tassi di crescita meno sostenuti di quelli riscontrati nel mercato americano o, oggi, dai mercati asiatici, ancor più dinamici e competitivi. I tempi necessari perché un'azienda - seppur leader ma comunque ancora con base europea - possa assumere dimensioni importanti sono infatti necessariamente più lunghi di quelli riscontrati negli altri continenti con cui ci si confronta.

III. **Investitore in equity**. Gli investimenti sono prevalentemente stati effettuati tramite apporti di nuove risorse e senza mai gravare sulla situazione finanziaria delle aziende anche nei casi in cui le aziende erano caratterizzate da marginalità e generazione di cassa che lo avrebbero permesso. Non ricorrendo alla leva finanziaria per massimizzare i propri ritorni TIP ha permesso alle società di poter destinare le risorse ricevute ed i profitti generati per l'ulteriore crescita, consentendo loro di finanziare ambiziosi progetti di sviluppo ed innovazione.

IV. **Indipendente da istituti bancari e finanziari**. TIP è sempre stata adeguatamente capitalizzata e continua ad avere tra i soci

maggiormente rilevanti famiglie imprenditoriali ed investitori istituzionali di tutto il mondo.

v. **Massimamente trasparente nei confronti dei soci e degli stakeholder**. TIP è una società per azioni e tutti i veicoli di investimento promossi da TIP sono società di capitali con sede e residenza fiscale in Italia. I bilanci di TIP vengono pubblicati trimestralmente insieme a tutte le informazioni più rilevanti e sono disponibili nel sito www.tipspa.it

Team ESG

Come emerge chiaramente dallo spirito di questo documento la sensibilità sulle tematiche legate alla sostenibilità è una cultura condivisa da tutto il team di TIP. In particolare, il supporto alle società partecipate con riferimento a questi temi viene direttamente portato avanti dal team che si occupa del processo di investimento e ne segue lo sviluppo ed il piano di crescita.

Ciò chiarito vi sono attività, tra le quali la stesura del presente documento e l'esecuzione dei diversi progetti descritti nel seguito, che hanno richiesto il supporto di un gruppo di lavoro appositamente costituito e composto da:

- un Amministratore Delegato;
- il corporate legal affair;
- un director e
- un manager.

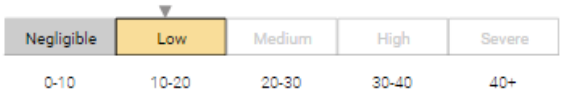
Inoltre ad ulteriore testimonianza della rilevanza che viene data a questi temi TIP ha deciso, sin dalla prima pubblicazione del presente documento, di sottoporre all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, previa condivisione con il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità (organo composto interamente da consiglieri indipendenti) che supporta il consiglio in tale ambito, la relazione stessa e quindi i target e gli impegni che vengono presi all'interno del testo per ciascuno degli argomenti che riguardano le tematiche ESG.

Standard Ethics conferma il rating di sostenibilità di TIP di "EE"

Standard Ethics, agenzia indipendente che analizza le politiche di sostenibilità messe in atto dalle imprese, ha confermato il rating di TIP di "EE" con outlook "positivo" affermando che TIP adotta una strategia sui temi ESG (Environmental, Social, Governance) in linea alle indicazioni provenienti da Onu, Ocse e Unione Europea e, in coerenza al proprio modello industriale, il processo di investimento integra i temi di sostenibilità sia in fase preliminare sia nella successiva fase di gestione della partecipazione attraverso monitoraggio e linee guida. Standard Ethics ha sottolineato inoltre che TIP ha completato la mappatura e la compensazione delle proprie emissioni e proseguito il percorso di educazione finanziaria e di valorizzazione dei dipendenti e che la remunerazione del management ed i piani di incentivazione sono legati anche al raggiungimento di obiettivi ESG. Ha infine registrato favorevolmente l'adesione da parte di TIP al Global Compact e ai Principles for Responsible Investment.

Sustainalytics - ESG Risk rating

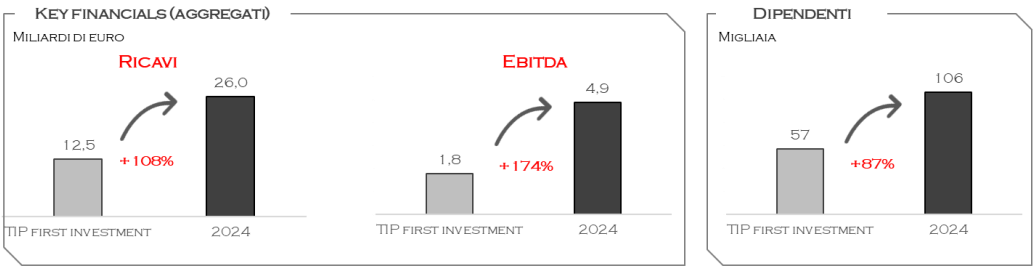
TIP ha ricevuto nel corso dell'esercizio 2024 un aggiornamento in merito al proprio ESG Risk rating emesso da parte di Sustainalytics ricevendo la valutazione "low risk" con un rating molto superiore rispetto alla media di mercato.



1.2. POLITICA DI INVESTIMENTO

La politica di investimento di TIP è assolutamente peculiare in Italia e rappresenta da anni un unicum nel proprio settore. TIP è un investitore:

- **di minoranza**. TIP ricopre il ruolo di socio a fianco dell'imprenditore o del management (nel caso di aziende *public*) che mantiene la guida operativa della società.
- **in aziende leader**. Delle 33 società in portafoglio, 10 società hanno leadership riconosciute a livello globale e 15 di queste ricoprono posizioni di leadership europea o nazionale.
- **in aziende sane**. TIP investe in società in grado di generare una elevata marginalità, mai caratterizzate da elevato indebitamento e con un adeguato livello di patrimonializzazione.
- **in aziende in forte crescita**. Le risorse che TIP mette a disposizione della società sono quasi sempre utilizzate per accelerare il percorso di crescita della società tramite operazioni di finanza straordinaria, l'apertura in nuovi mercati geografici e/o l'offerta di nuovi prodotti o servizi e/o altre leve strategiche ma sempre nell'ottica di accelerarne lo sviluppo. Il percorso di crescita è infatti attuato spesso tramite acquisizioni o aperture di nuove sedi.



Oltre 200 operazioni di M&A (>8 miliardi di euro) da parte delle partecipate dall'anno del primo investimento di TIP

Questi sono i fattori maggiormente caratterizzanti gli investimenti effettuati e ricercati da TIP. In quest'ottica la sensibilità e l'attenzione di TIP nei confronti dei temi ESG ha sempre fatto parte sia dell'analisi delle società in cui investire che del rapporto con i manager e gli imprenditori delle società partecipate.

Le società in cui TIP investe sono impegnate in ambito ESG, adottando politiche e strategie allineate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Durante il processo di investimento, TIP esegue degli approfondimenti che includono le tematiche ESG, valutando la conformità delle aziende target agli standard sostenibili, identificando aree di miglioramento e possibili non conformità. Dopo l'investimento, TIP supporta le partecipate nell'implementazione delle linee guida strategiche e nella promozione di buone pratiche ESG, come la revisione dei codici etici, la composizione equilibrata dei consigli di amministrazione e l'adozione di sistemi di governance adeguati.

Al fine di monitorare i progressi delle proprie partecipate non quotate, TIP ha sviluppato un questionario che raccoglie informazioni dettagliate sulle politiche di sostenibilità e monitora i progressi verso gli obiettivi di sostenibilità.

Dal 2023, il questionario integra il B-impact Assessment. La struttura è composta da 5 macro-aree, tra cui l'ambiente, la governance, le persone e il rapporto con gli stakeholder. Per l'anno di reporting 2024, TIP ha deciso di erogare il questionario alle sole società non quotate, facendo invece riferimento per le società quotate e con rendicontazione di sostenibilità alle informazioni pubblicamente disponibili. Nel presente report non verrà effettuata una disclosure dettagliata sui risultati ottenuti dalle singole partecipate, ma verrà fornito un resoconto di sintesi, presentato nel capitolo "La sostenibilità per le partecipate del Gruppo TIP".

<u>il processo di investimento</u>

Nel corso del processo di investimento TIP - unitamente alle analisi sul business, di tipo finanziario, legale, fiscale, etc. - verifica il livello di aderenza delle società oggetto di interesse e successivamente di investimento alle tematiche ESG.

Tale verifica si compone sia di uno screening di tipo positivo che va quindi ad analizzare le principali aree di potenziale miglioramento o che possono essere ulteriormente rafforzate, che di tipo negativo ossia evidenziando se ci sono attività o processi che non sono in linea con la strategia ESG di TIP.

TIP, sebbene sia un investitore di tipo "generalista" non investe nei seguenti settori:

- Settore finanziario (banche, assicurazioni ed altri istituti finanziari);
- Real estate;
- Business regolamentati (come le utilities) o derivanti da concessioni governative.

Vi sono poi alcuni settori in cui TIP non investe in quanto non in linea ai propri obiettivi di sostenibilità, in particolare:

- armi da fuoco civile ed armamenti, pornografia, tabacco, test su animali, gioco d'azzardo e scommesse, energia nucleare, produzione di pesticidi, società che facciano utilizzo di organismi geneticamente modificati;
- settori appartenenti alle cd. "catholic exclusion" quali pratiche di aborto, contraccettivi, cellule staminali, discriminazione, usura.

L'individuazione delle opportunità di investimento avviene attraverso l'analisi attiva dei settori e dei mercati di potenziale interesse per la società, le relazioni dirette con il mondo imprenditoriale, banche di investimento e consulenti, la risposta a sollecitazioni esterne, l'analisi di opportunità segnalate dalle società già in portafoglio.

Le opportunità per le quali è approvato lo studio preliminare sono sottoposte a un processo di due diligence che include anche la valutazione della maturità delle aziende alla luce delle buone pratiche e indicazioni internazionali in materia di sostenibilità rispetto ai principi e alle performance ESG, sia in valore assoluto che con riferimento ai benchmark settoriali.

In particolare, viene effettuata una verifica puntuale e, laddove applicabile, di materialità sui temi ESG. L'oggetto di tale verifica varia in funzione del core business delle società target, nonché delle loro dimensioni e di altre variabili, ma in ogni caso non prescinde mai dalle seguenti analisi:

- valutazione dell'equilibrio patrimoniale in ottica di reale sostenibilità finanziaria a medio termine;
- verifica che l'attività caratteristica della società o di sue controllate non sia all'interno della lista di attività, già indicata,

in cui TIP ha deciso di non investire;

- *ASSESSMENT* sullo stato delle iniziative e delle attività che la società intende intraprendere per migliorare i propri rapporti con riferimento alle tematiche di rispetto dell'ambiente, delle comunità e con riferimento alla governance;
- confronto e stimolo sul piano di attuazione di attività ed iniziative inerenti alle tematiche ESG e verifica che i relativi investimenti, ove necessari, siano adeguatamente incorporati nel business plan e nel piano strategico;

in caso di identificazione di potenziali rischi connessi alle tematiche ESG predisposizione di un piano di rimedio che abbia il pieno commitment da parte del management e dei soci di maggioranza. Per tale analisi si utilizzano i dati forniti dalla società target, i pareri e gli studi condotti dagli esperti eventualmente consultati e i dati e le informazioni pubblicamente disponibili. Il profilo ESG della società target permette di identificare gli eventuali rischi e le opportunità di creazione di valore che possono essere promosse durante il ciclo di vita dell'investimento. L'analisi copre tutte le fattispecie etiche, di governance, sociali e ambientali considerando l'intera catena del valore.

Una volta conclusosi il processo di investimento il team di TIP si adopera affinché l'implementazione delle linee guida identificate in tale processo venga portata a termine ed in particolare con riferimento a:

- l'aggiornamento del codice etico con espliciti riferimenti alle previsioni Onu, OCSE e Unione Europea;
- la composizione del consiglio di amministrazione secondo criteri per quanto possibile di indipendenza, competenza ed equilibrio di genere;
- l'inclusione di un sistema di governance che includa l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

L'osservazione dell'evoluzione delle prestazioni ESG delle partecipate avviene in maniera continuativa durante l'anno nel corso delle riunioni consiliari o di aggiornamento periodico e una volta all'anno attraverso la compilazione di un questionario – che sintetizza le principali caratteristiche ed i risultati raggiunti dalla società nel corso dell'anno – anche finalizzato alla redazione del presente documento.

1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA[1]

PREMESSA

LA SOCIETÀ, IN QUALITÀ DI INVESTITORE DI MINORANZA, NON ESERCITA UN RUOLO DI CONTROLLO SULLE PROPRIE PARTECIPATE, SULLE QUALI PERTANTO NON DETIENE POTERI DI INDIRIZZO. TUTTAVIA, LA SOCIETÀ ADOTTA UN APPROCCIO PROPOSITIVO, PROMUOVENDO LA TRASPARENZA E IL MONITORAGGIO DELLE PRATICHE DI SOSTENIBILITÀ.

LE SOCIETÀ INCLUSE NEL PORTAFOGLIO DI TIP SI CLASSIFICANO IN QUATTRO CATEGORIE:

- COLLEGATE QUOTATE,
- COLLEGATE NON QUOTATE,
- NON COLLEGATE QUOTATE,
- NON COLLEGATE NON QUOTATE.

SEBBENE TIP NON ESERCITI ALCUN CONTROLLO SU QUESTE ENTITÀ, NE MONITORA SISTEMATICAMENTE LE PERFORMANCE IN AMBITO ESG.

IN QUESTO CONTESTO, ALLE PARTECIPATE NON QUOTATE VIENE SOTTOPOSTO UN QUESTIONARIO VOLTO A TRACCIARE LA LORO POSIZIONE E I RISULTATI CONSEGUITI IN AMBITO DI SOSTENIBILITÀ.

PER LE PARTECIPATE QUOTATE, GIÀ TENUTE ALLA REDAZIONE DI UN'INFORMATIVA DI SOSTENIBILITÀ, SI RIMANDA ALLA CONSULTAZIONE DEI RELATIVI DOCUMENTI PUBBLICI.

ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO

NELL'AMBITO DELLA RENDICONTAZIONE DI NATURA NON FINANZIARIA, L'ANALISI DI MATERIALITÀ ASSUME UN RUOLO PRIMARIO, IN QUANTO È VOLTA A IDENTIFICARE GLI ASPETTI AMBIENTALI, SOCIALI, ECONOMICI E DI GOVERNANCE MAGGIORMENTE RILEVANTI E SIGNIFICATIVI PER IL BUSINESS DI TIP E PER I SUOI STAKEHOLDER.

[1] ALL'INTERNO DEL TESTO: **CSRD** (CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE), **CSDD** (CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE DIRECTIVE), **SFDR** (SUSTAINABLE FINANCE DISCLOSURE REGULATION), **ESMA** (EUROPEAN SECURITIES AND MARKETS AUTHORITY), **GRI** (GLOBAL REPORTING INITIATIVE), **ESRS** (EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS), **SASB** (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD), **IFRS** (INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS), **TCFD** (TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES).

La metodologia adottata per l'analisi di materialità 2024 si è fondata sul concetto di "impatto", in conformità a quanto previsto dai GRI "Universal Standards" nell'ultima edizione del 2021.

Questi ultimi prevedono che la materialità, ovvero la rilevanza, delle tematiche di sostenibilità, discenda dagli impatti (positivi o negativi, effettivi o potenziali, di breve o lungo periodo) più significativi che le attività aziendali – comprese quelle a monte e a valle nella catena del valore - sono (o potrebbero essere) in grado di generare sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani, secondo la cosiddetta vista "inside-out" (o "Impact Materiality").

Pertanto, il processo di analisi della materialità è stato svolto in maniera coerente con le linee guida dello Standard "GRI 3: Material Topics".

In particolare, la definizione del contesto di riferimento è stata sviluppata a partire da:

a) lo sviluppo di un'analisi di benchmark avente ad oggetto un campione di aziende comparabili nazionali ed internazionali;
b) un'attenta disamina del contesto e dell'evoluzione normativa in materia di reportistica di sostenibilità (si citano, in via esemplificativa e non esaustiva: Tassonomia EU, CSRD, CSDD, SFDR, richiami dell'ESMA su tematiche connesse ad aspetti di sostenibilità, etc.) e dei principali standard e framework internazionali ESG già in vigore (GRI, ESRS, SASB, IFRS e TCFD).

Una volta terminata questa prima fase che ha permesso di pervenire agli aspetti ESG potenzialmente rilevanti e agli impatti inside-out associati, è stata effettuata un'analisi degli impatti con il top management

Questi ultimi sono stati quindi raggruppati in cluster in base al reciproco livello di affinità.

Sono stati così identificati 42 aspetti ESG, suddivisi in quattro macrocategorie: Responsabilità ambientale, Responsabilità sociale, Responsabilità nel servizio verso i clienti e Governance.

I dati ottenuti sono stati elaborati in modo da giungere ad una prioritizzazione degli aspetti in funzione degli impatti a questi associati (dal maggiore al minore), considerando sia la magnitudo che la relativa

probabilità di accadimento. La definizione della lista dei temi materiali è avvenuta adottando una "soglia di materialità", applicata su ciascuna delle quattro macrocategorie precedentemente riportate.

Si riepiloga di seguito la lista delle aree tematiche materiali e relative sotto-tematiche:

1. Responsabilità ambientale:
    a. Cambiamento climatico: energia ed emissioni;
    b. Uso delle risorse ed economia circolare.
2. Responsabilità sociale:
    a. Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro eque;
3. Responsabilità nel servizio verso i clienti.
4. Governance:
    a. Cultura e condotta d'impresa;
    b. Protezione degli informatori;
    c. Corruzione.

Si riporta, di seguito, una tabella riepilogativa delle tematiche materiali, e i relativi impatti emersi, eseguendo un esercizio di associazione delle politiche a presidio delle suddette tematiche, delle azioni poste in essere e delle rispettive modalità di monitoraggio:

Ambito	Ranking[2]	Tema materiale	Impatto	Attività che genera/può generare l'impatto	Impegni, politiche a presidio e modalità di monitoraggio	Azioni e iniziative poste in essere per mitigare/corroborare l'impatto
Responsabilità ambientale	3	cambiamento climatico: energia ed emissioni	consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili, con conseguenti impatti sull'ambiente e riduzione delle risorse energetiche disponibili	• consumo di utenze "domestiche" • impiego di auto aziendali ad uso promiscuo • acquisto e smaltimento di materiali da ufficio	• codice etico • collaborazione con Climate Partner per il calcolo della propria carbon footprint	• minimizzazione dei viaggi di lavoro prediligendo standard comunicativi innovativi telematici e digitali • sensibilizzazione all'utilizzo di mezzi di trasporto per i viaggi a corto raggio o all'interno dei centri urbani minimizzando l'uso delle auto • ottimizzazione dei consumi

2 Il ranking indicato rappresenta il peso complessivo degli impatti associati a ciascun tema materiale, determinato sulla base del punteggio assegnato a ciascun impatto.

						• COMPENSAZIONE DELE EMISSIONI DI GAS SERRA MEDIANTE PROGETTI SUPPLEMENTARI DI PROTEZIONE DEL CLIMA
	4	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	• UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI PER ATTIVITÀ PRODUTTIVE ED ATTIVITÀ D'UFFICIO CON CONSEGUENTE RIDUZIONE DELLA DISPONIBILITÀ DELLE STESSE • IMPATTI AMBIENTALI LEGATI ALLA PRODUZIONE DI RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI E AL LORO EVENTUALE INADEGUATO SMALTIMENTO	ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E GENERICHE DI UFFICIO	• CODICE ETICO • PROCEDURA INTERNA IN MATERIA DI GESTIONE DEI RIFIUTI AZIENDALI	• ADOZIONE, OVE SOSTENIBILE, DI TECNOLOGIE, MATERIALI E SISTEMI ECOCOMPATIBILI • OTTIMIZZAZIONE DEI PROPRI CONSUMI DAL PUNTO DI VISTA DELL'UTILIZZO DEI MATERIALI
RESPONSABILITÀ SOCIALE	1	FORZA LAVORO PROPRIA - CONDIZIONI DI LAVORO EQUE	• MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE DEI LAVORATORI ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E DI SVILUPPO PROFESSIONALE, PROGRAMMI GENERALI E TECNICI, ANCHE LEGATI	• REGOLARE SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE A TUTTO IL PERSONALE • MODELLO OPERATIVO DI COLLABORAZIONE TRA	• CODICE ETICO • POLICY AZIENDALI • CANALE DI WHISTLEBLOWING PER	• SOMMINISTRAZIONE DI UNA SURVEY SUL CLIMA AZIENDALE • ADOZIONE DI UN MODELLO DI INCLUSIONE DI GIOVANI TALENTI

			AD OBIETTIVI DI CRESCITA E VALUTAZIONE PERSONALIZZATA • RISPETTO DELLE DIVERSITÀ E PROMOZIONE DI UN CLIMA AZIENDALE INCLUSIVO GRAZIE AD ATTIVITÀ E INIZIATIVE AZIENDALI CHE CONTRASTINO LE DISCRIMINAZIONI • MIGLIORAMENTO DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DI UN CLIMA DI RISPETTO E L'IMPLEMENTAZIONE DI CANALI INTERNI DI DENUNCIA DI QUALSIASI ATTO DISCRIMINATORIO/MOBBYING/MOLESTIE	PERSONE GIOVANI E TOP MANAGEMENT	SEGNALAZIONI DI CARATTERE PERSONALE	• ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE DEL PROGRAMMA DI WELFARE

RESPONSABILITÀ NEL SERVIZIO VERSO I CLIENTI			PERCEZIONE DA PARTE DEI CLIENTI DI RICEVERE INFORMAZIONI FUORVIANTI O NON ACCURATE RIGUARDO ALL'IMPEGNO IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ	MANCATA TRASPARENZA NEL DIALOGO CON I CLIENTI	• CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA • CODICE DI INTERNAL DEALING	
GOVERNANCE	2	CULTURA E CONDOTTA D'IMPRESA	• CONSAPEVOLEZZA E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELL'ETICA, DELL'EQUITÀ E DELL'INCLUSIONE, DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI DA PARTE DEL MANAGEMENT, DEI DIPENDENTI, DEL PORTAFOGLIO CLIENTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER • MANCATA TUTELA DELL'ANONIMATO DEI SEGNALATORI TRAMITE I CANALI PREPOSTI • COMPORTAMENTI ANTICONCORRENZIALI, PRATICHE MONOPOLISTICHE	• SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN CONFORMITÀ A STANDARD DI INTEGRITÀ E TRASPARENZA, DI NATURA OBBLIGATORIA E VOLONTARIA, IN LINEA CON LE NORMATIVE VIGENTI E LE BEST PRACTICES • PRESENZA DI UN CANALE DI WHISTLEBLOWING PER SEGNALAZIONI	• CODICE ETICO • POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI • PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE • CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI	• DEFINIZIONE, ADOZIONE E COMUNICAZIONE DI CODICI, POLITICHE E PROCEDURE INTERNE CHE PROMUOVONO E VALORIZZANO I VALORI AZIENDALI • GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE CRITTOGRAFATO DA PARTE DI UN LEGALE ESTERNO • ISTITUZIONE DEL COMITATO CONTROLLO RISCHI, PARTI

			ED EPISODI DI CORRUZIONE, CON IMPATTI NEGATIVI SULL'EFFICIENZA DEI MERCATI E SULL'INTEGRITÀ DEL SISTEMA ECONOMICO	RELATIVE A CONDOTTE ILLECITE E VIOLAZIONI DI LEGGI, REGOLAMENTI, POLITICHE, NORME E PROCEDURE AZIENDALI • SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA CONFORMEMENTE ALLE NORMATIVE E AI REGOLAMENTI APPLICABILI	INFORMAZIONE SOCIETARIA • CODICE DI INTERNAL DEALING • PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ • MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	CORRELATE E SOSTENIBILITÀ E DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

Integrazione degli impatti rilevanti nel modello aziendale e nella strategia

La società ha integrato gli impatti identificati attraverso l'analisi di materialità nel proprio modello aziendale e nella strategia, adottando un approccio sistematico e trasversale ai temi di sostenibilità rilevanti.

- Temi ambientali: il modello aziendale si concentra sul consumo limitato di risorse energetiche e materiali, con l'obiettivo di ridurre le emissioni e la produzione di rifiuti. A livello strategico, ciò si traduce nell'adozione di politiche di efficientamento energetico, selezione responsabile dei materiali e minimizzazione dei rifiuti.

- Temi sociali: il modello aziendale promuove l'assunzione di personale qualificato, indipendentemente da fattori personali, e garantisce regolari opportunità di formazione per migliorare le prestazioni lavorative e favorire il benessere in azienda. A livello strategico, la società supporta questi principi con processi di selezione basati sul merito, programmi di formazione e sistemi per la segnalazione di eventuali episodi di molestie o discriminazione.

- Clienti finali: il modello aziendale pone al centro la trasparenza sui servizi offerti e la tutela della privacy dei clienti. A livello strategico, tali principi sono concretizzati attraverso policy specifiche che regolano queste aree.

- Governance: trasparenza, integrità e responsabilità sono alla base del modello aziendale. Per supportare questi valori, la strategia si avvale di policy per il dialogo trasparente con gli stakeholder, procedure per la segnalazione di illeciti, e un rigoroso trattamento delle informazioni sensibili. Strumenti come il modello 231 e altri presidi rafforzano ulteriormente il sistema di governance.

Per ciascuno dei temi indicati, ulteriori dettagli sono riportati nel corpo del documento.

Il Consiglio di Amministrazione, direttamente nella figura dell'amministratore delegato, supervisiona la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti per la società. I controlli specifici e le procedure dedicate a tale gestione sono svolti dal Comitato Controllo Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità, che opera in coordinamento con le altre funzioni interne per garantire un approccio integrato e coerente alla gestione delle tematiche di sostenibilità e di rischio aziendale.

Selezione delle informazioni

La società ha determinato le informazioni rilevanti da inserire nel report riguardo agli impatti valutati come significativi attraverso un approccio strutturato e orientato agli standard internazionali. In particolare, l'approccio di selezione dei contenuti ha previsto l'associazione agli impatti rilevanti identificati dai KPI definiti dagli standard GRI, e, laddove possibile, tale analisi è stata ulteriormente integrata con i KPI ESRS, avvicinandosi ad un allineamento con i più recenti requisiti di rendicontazione europea.

Il perimetro delle analisi è stato limitato alle sole operazioni dirette della Società, con un focus sulle attività di investimento e advisory. Di conseguenza, il presente report valuta esclusivamente gli impatti derivanti dalle attività proprie di TIP, escludendo quelli delle società partecipate o di altre operazioni non pertinenti.

In quanto attiva nel settore finanziario e operante in un contesto d'ufficio, privo di impianti produttivi, magazzini o depositi, la società ha considerato non rilevanti gli impatti ambientali diversi da quelli legati ai consumi energetici e alle relative emissioni. Analogamente, non sono stati individuati impatti significativi relativi all'uso della risorsa idrica, all'inquinamento, alla biodiversità, alle comunità indigene o ai lavoratori nella catena di fornitura.

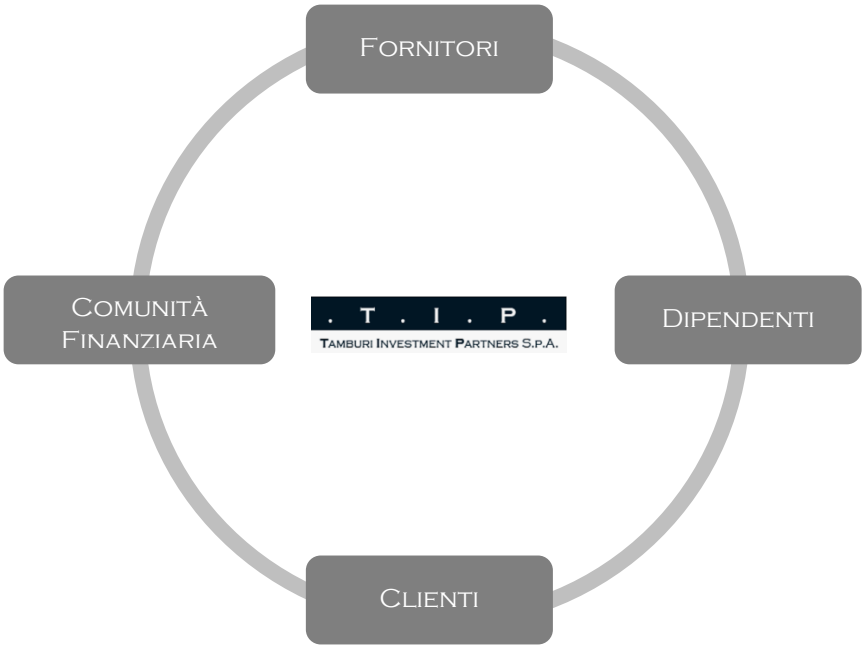
I dati utilizzati per individuare gli ambiti di impatto sono stati:

- **Energia e emissioni**: consumi energetici degli uffici e dall'uso promiscuo di auto aziendali, con dati ricavati rispettivamente dalle bollette energetiche e dai chilometraggi dei veicoli.
- **Utilizzo di risorse materiali e rifiuti**: approvvigionamenti dell'ufficio e smaltimento dei rifiuti, con dati certi basati su documentazione d'acquisto e attestati di smaltimento.
- **Forza lavoro propria**: informazioni tratte da questionari di soddisfazione, registri del personale, presenze ai corsi di formazione e buste paga, che forniscono dati puntuali.
- **Clienti**: segnalazioni relative a violazioni della privacy e marketing ingannevole, raccolte attraverso i canali dedicati.
- **Governance**: segnalazioni ricevute tramite il canale di whistleblowing e casi accertati di corruzione.

Mappatura degli stakeholder

Il processo per l'identificazione degli stakeholder è stato avviato nel corso del 2024, con la predisposizione del primo Bilancio di Sostenibilità del

GRUPPO. NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA REALIZZAZIONE DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ, È STATA SVOLTA UN'ATTIVITÀ DI ANALISI DI BENCHMARKING CHE HA PORTATO ALL'IDENTIFICAZIONE DELLE PRINCIPALI CATEGORIE DI STAKEHOLDER DEL GRUPPO. IN QUESTA OCCASIONE È STATA REALIZZATA UNA MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER, SELEZIONANDO LE CATEGORIE I CUI INTERESSI SONO RILEVANTI IN BASE A RELAZIONI DIRETTE ED INDIRETTE CON IL GRUPPO, LE CATEGORIE I CUI INTERESSI POSSONO ESSERE DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE CONDIZIONATI O INFLUENZATI DALL'ATTIVITÀ AZIENDALE E, INFINE, COLORO SUI QUALI RICADREBBERO MAGGIORMENTE GLI EFFETTI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL GRUPPO.



2. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Un pilastro fondamentale della responsabilità sociale di TIP è l'impegno verso la sostenibilità ambientale, con l'obiettivo di minimizzare e ottimizzare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, sia direttamente che indirettamente, nel breve e lungo periodo.

Sebbene la natura del business e le dimensioni contenute dell'organizzazione non generino un impatto ambientale significativo - limitandosi principalmente al consumo di utenze "domestiche" - TIP ha comunque implementato misure per contribuire attivamente alla tutela dell'ambiente.

TIP promuove una cultura della sostenibilità attraverso la sensibilizzazione dei dipendenti, puntando a una gestione efficiente delle risorse, con particolare attenzione al consumo consapevole di energia e materiali, al fine di evitare sprechi. È stato adottato un sistema di gestione dei rifiuti, e la società utilizza quasi esclusivamente materiali a basso impatto ambientale, scelti tra i migliori fornitori in termini di impatto ambientale e pratiche di lavoro responsabili.

Il Codice Etico ha l'obiettivo di sensibilizzare e uniformare le modalità di lavoro con i partner e di prevenire potenziali rischi legali, contribuendo anche al rispetto delle normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'impatto ambientale di TIP è principalmente legato a due aree: le attività amministrative, che comportano il consumo di carta ed energia, e i viaggi del personale, che generano emissioni di CO_2. Le attività core, infatti, non prevedono processi industriali; quindi, l'impatto è assimilabile a quello delle utenze domestiche per quanto riguarda rifiuti, luce e acqua. TIP non considera gli impatti derivanti dalle attività svolte presso clienti o partecipate, poiché questi sono indiretti e non misurabili.

TIP non è esposta a rischi ambientali significativi, ma adotta comunque comportamenti per ridurre al minimo il proprio impatto. Tra gli obiettivi operativi implementati ci sono l'adozione di tecnologie e materiali ecocompatibili, la sensibilizzazione del personale sui temi ambientali, la riduzione dei viaggi di lavoro privilegiando strumenti di comunicazione digitali, l'uso di mezzi di trasporto sostenibili (come treni e trasporti pubblici) per spostamenti brevi e l'ottimizzazione dei consumi energetici e materiali.

2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI

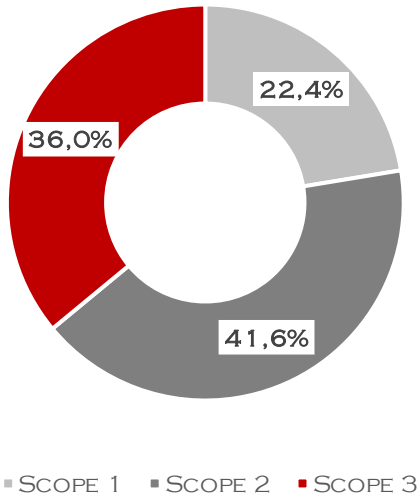
TIP ha calcolato la propria Corporate Carbon Footprint (CCF) in collaborazione con Climate Partner, quantificando le emissioni di CO_2 generate dalle proprie attività per il periodo gennaio-dicembre 2024. Il calcolo, conforme al Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol), ha evidenziato un totale di 48,57 tonnellate di CO_2 emesse, una considerevole riduzione dell'11,3% rispetto alle 54,76 tonnellate di CO_2 emesse nel 2023.

La misurazione della carbon footprint è un passaggio essenziale per guidare l'azione climatica secondo i principi dell'Accordo di Parigi: calcolare, ridurre e compensare. Tale analisi permette di identificare le principali fonti di emissione, pianificare misure di mitigazione e monitorare i progressi verso obiettivi di riduzione futuri.

Per una rendicontazione trasparente e accurata, è stata adottata la suddivisione delle emissioni nelle quattro categorie principali identificate dal protocollo GHG (Greenhouse Gas Protocol):

- **Scope 1**: emissioni dirette derivanti da fonti di proprietà o controllate dall'azienda, come combustibili fossili utilizzati nei processi produttivi o nei veicoli aziendali.
- **Scope 2 (Location-Based)**: emissioni indirette derivanti dal consumo di energia acquistata, calcolate in base al mix energetico medio della rete nazionale.
- **Scope 2 (Market-Based)**: emissioni indirette legate all'energia acquistata, ma calcolate considerando specifici contratti di fornitura, come quelli da fonti rinnovabili certificate.
- **Scope 3**: altre emissioni indirette lungo la catena del valore, inclusi trasporti, forniture, viaggi di lavoro e smaltimento dei prodotti a fine vita. Queste emissioni, pur non essendo direttamente controllate dall'azienda, sono legate alle sue attività e rappresentano spesso una parte significativa del totale.

Emissioni generate nel 2024: suddivisione per Scope (percentuale)



Le emissioni totali di CO_2 generate da TIP provengono da diverse fonti, con una suddivisione significativa tra le principali categorie. La fonte predominante è il riscaldamento acquistato, che rappresenta il 41,6% delle emissioni totali, pari a 20,19 tonnellate di CO_2. Questo valore segna un aumento del 2,9% rispetto al 2023, quando costituiva il 36% con 19,71 tonnellate di CO_2.

Segue il parco auto aziendale, interamente composto da veicoli ad uso promiscuo, che nel 2024 incide per il 22,4%, con 10,88 tonnellate di CO_2, registrando un incremento del 13,1% rispetto al 2023, quando la quota era del 19,8% con 10,86 tonnellate di CO_2.

Nel 2024, per la componente elettrica per il fabbisogno degli uffici è stata acquistata energia elettrica da fonte green, che di conseguenza non ha prodotto emissioni considerando il calcolo delle emissioni scope 2 Market-based. Le emissioni scope 2 Location-based, invece, ammontano a 8,66 tonnellate di CO_2. Mentre nel 2023 l'elettricità per gli uffici aveva generato il 10,9% delle emissioni, pari a 6 tonnellate di CO_2.

Per quanto riguarda lo Scope 3, la principale fonte di emissioni è rappresentata dalla combustione di carburanti per la produzione di energia elettrica di filiera, che nel 2024 ha contribuito per il 16,4% con 7,97 tonnellate di CO_2, segnando un aumento del 5,4% rispetto al 2023, quando la quota era del 13,8% con 7,56 tonnellate di CO_2.

Anche le emissioni derivanti dagli spostamenti dei dipendenti verso il luogo di lavoro sono aumentate, passando dall'8,6% nel 2023 (4,73 tonnellate di CO_2) al 9,9% nel 2024 (4,79 tonnellate di CO_2), con una variazione dell'1,26%.

Le emissioni legate ai viaggi di lavoro in aereo o treno sono invece leggermente diminuite, attestandosi al 9,8% nel 2024 (4,74 tonnellate di CO_2), rispetto all'8,8% del 2023 (4,84 tonnellate di CO_2), con una riduzione del -2,1%.

Infine, nel 2024 non si registrano emissioni legate all'acquisto di beni e servizi, principalmente dispositivi elettronici, che nel 2023 rappresentavano il 2,0% del totale, con 1,11 tonnellate di CO_2.

	MWh		GJ	
	2024	2023	2024	2023
Consumo totale di energia da fonti fossili[3]	**104,19**	**103,77**	**369,42**	**367,96**
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	77,23%	76,92%	74,02%	76,65%
Consumo da fonti nucleari	0	0	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	0%	0%	0%	0%
Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.)	0	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti [4]	36,01	31,14	129,65	112,10
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	0	0	0	0
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	**36,01**	**31,14**	**129,65**	**112,10**
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	26,69%	23,08%	25,98%	23,35%
Consumo totale di energia	**140,20**	**134,91**	**499,07**	**480,06**

[3] Le categorie di energia da fonte fossile consumate da TIP includono il carburante utilizzato per la flotta aziendale, principalmente diesel e benzina, e l'energia impiegata per il riscaldamento dell'ufficio a livello condominiale.
[4] Il contratto di fornitura dell'energia elettrica prevede l'acquisto di energia da fonte rinnovabile e copre interamente il fabbisogno energetico degli uffici.

L'energia consumata da TIP nel 2024 comprende diverse fonti, tra cui combustibili fossili per la flotta aziendale, energia elettrica per il riscaldamento e per l'alimentazione degli uffici. In particolare, il consumo di diesel si è attestato a 81,13 GJ, registrando una riduzione del 2,12% rispetto agli 82,89 GJ del 2023, mentre il consumo di benzina ha raggiunto 21,89 GJ, con un incremento dell'8,85% rispetto ai 20,11 GJ dell'anno precedente.

Per quanto riguarda l'energia elettrica, il consumo destinato al riscaldamento è stato pari a 266,40 GJ, segnando un lieve aumento dello 0,54% rispetto ai 264,96 GJ del 2023. Infine, l'energia elettrica utilizzata per l'alimentazione degli uffici ha raggiunto 129,64 GJ, con un incremento del 15,67% rispetto ai 112,10 GJ dell'anno precedente.[5]

TIP si impegna a contenere l'aumento delle temperature globali entro il limite di 1,5°C attraverso un approccio graduale e di lungo termine alla riduzione delle emissioni. Per le emissioni residue che non è ancora possibile eliminare, la società ricorre a progetti di protezione del clima certificati, compensando così il proprio impatto ambientale e contribuendo alla riduzione globale delle emissioni. Poiché i gas a effetto serra, come la CO_2, si distribuiscono uniformemente nell'atmosfera, è possibile compensare le emissioni generate in un luogo con interventi in altre aree del mondo, garantendo un beneficio globale. I progetti di protezione del clima, come quelli di riforestazione o di sviluppo delle energie rinnovabili, riducono le emissioni di CO_2 e promuovono lo sviluppo economico, sociale e ambientale delle comunità locali. Questi progetti, certificati secondo standard internazionali, garantiscono trasparenza e affidabilità, mentre la quantità di CO_2 risparmiata o evitata è verificata da organizzazioni indipendenti. Grazie alla compensazione delle emissioni, TIP raggiunge la neutralità climatica e, per gestire eventuali incertezze legate ai dati stimati, applica un margine di sicurezza del 10% sul calcolo complessivo, assicurando una compensazione completa e accurata.

[5] Ai fini del calcolo dei GJ di energia elettrica è stata utilizzata la costante 0,0036 kWh/GJ. Per il calcolo dei consumi di carburante derivanti dalla flotta aziendale è stata utilizzata una stima secondo la quale, partendo dai km percorsi da ciascuna auto e avendo a disposizione il consumo medio di ciascuna, si è proceduto a calcolare i litri di carburante totali. Per la conversione in GJ sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione di National Inventory Report (NIR) che sono:

- Benzina: 43,13 GJ/t, considerando per la conversione da litri a kg un fattore di densità pari a 0,74 kg/L;
- Diesel: 42,85 GJ/t, considerando per la conversione da litri a kg un fattore di densità pari a 0,84 kg/L.

	31/12/2024	31/12/2023
EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1 (tCO_2E)	10,88	10,86
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2 – LOCATION BASED (tCO_2)	28,85	31,09
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2 – MARKET BASED (tCO_2)	20,19	25,67
EMISSIONI SCOPE 3 (tCO_2)[6]	17,50	18,23
EMISSIONI TOTALI[7]	**48,57**	**54,76**

ECONOMIA CIRCOLARE

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

POICHÉ L'UFFICIO HA SEDE IN UN CONDOMINIO E LE ATTIVITÀ SVOLTE SONO ESCLUSIVAMENTE DI NATURA AMMINISTRATIVA, SENZA PROCESSI PRODUTTIVI, I RIFIUTI GENERATI SONO LIMITATI A QUELLI DOMESTICI GENERICI, SENZA LA PRESENZA DI RIFIUTI PERICOLOSI. INOLTRE, DATO IL MODESTO QUANTITATIVO PRODOTTO, NON È POSSIBILE RILEVARE CON PRECISIONE IL PESO DEI RIFIUTI, POICHÉ LA RACCOLTA E LO SMALTIMENTO AVVENGONO A LIVELLO CONDOMINIALE.

[6] NEL PERIMETRO DELLE EMISSIONI DI SCOPE 3 RENDICONTATE DA TIP RIENTRANO QUELLE DERIVANTI DALLA FILIERA A MONTE DEI COMBUSTIBILI UTILIZZATI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, DAL RISCALDAMENTO, DALLA FLOTTA AZIENDALE E DAL CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA. INOLTRE, VENGONO CONSIDERATE LE EMISSIONI ASSOCIATE AI VIAGGI DI LAVORO IN TRENO E IN AEREO, NONCHÉ QUELLE GENERATE DAGLI SPOSTAMENTI QUOTIDIANI DEI DIPENDENTI DA E VERSO IL LUOGO DI LAVORO.

[7] LE EMISSIONI DI CO_2 VENGONO CALCOLATE MEDIANTE DATI SUI CONSUMI E FATTORI DI EMISSIONE. OVE POSSIBILE VENGONO UTILIZZATI DATI PRIMARI, O IN ALTERNATIVA DATI SECONDARI RACCOLTI DA FONTI RICONOSCIUTE. I FATTORI DI EMISSIONE DERIVANO DA BANCHE DATI SCIENTIFICHE E RICONOSCIUTE COME ECOINVENT E DEFRA.

MATERIALI UTILIZZATI PER PESO

MATERIALI	UM	2024	2023
RINNOVABILI			
CARTA	TON	0.9	0.8
NON RINNOVABILI			
TONER	TON	0.03	0.02

Altro pilastro della responsabilità sociale è l'impegno verso l'ambiente, orientato a minimizzare e ottimizzare l'impatto che le proprie attività generano sullo stesso - in modo diretto e indiretto - nel breve e nel lungo periodo nonché a monitorare in modo costante i fattori di rischio legati agli aspetti ambientali.

Nonostante la natura del business e le ridotte dimensioni dell'organizzazione non determinino un impatto ambientale particolarmente forte in quanto le uniche emissioni prodotte sono totalmente assimilabili al consumo delle utenze "domestiche", sono state identificate alcune misure da adottare per concretizzare il contributo della società a tutela dell'ambiente.

Attraverso un'adeguata sensibilizzazione dei dipendenti ad una cultura della sostenibilità, TIP mira ad avere una gestione efficiente delle risorse, consistente nel consumo coscienzioso di energia e di materiali per evitare qualsiasi forma di spreco, accompagnato da un adeguato sistema di gestione dei rifiuti.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa prevede l'utilizzo quasi esclusivo di materiali, tra cui carta, dispositivi elettronici (pc, stampanti, telefoni) improntati all'economicità, al rispetto dell'ambiente ed alla qualità dei prodotti offerti dai principali e migliori fornitori, ai quali si chiede un totale allineamento ai migliori standard di mercato in termini sia di impatto ambientale che di tracciabilità e di pratiche di lavoro adottate.

A tale ultimo riguardo, dal 9 marzo 2018, è stato adottato un "codice etico clienti e fornitori" (aggiornato il14 marzo 2019), che costituisce un valido elemento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di TIP. Tale codice ha un duplice scopo: (i) diffondere criteri

omogenei e trasparenti nello svolgimento delle mansioni affidate e (ii) creare un sistema idoneo a contribuire alla determinazione di un modello di prevenzione ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Più nel dettaglio, TIP registra principalmente, come perimetro di attività ad impatto ambientale, due fattispecie: (i) le attività amministrative e generiche di ufficio, da cui deriva il consumo di carta e di energia e (ii) i viaggi del personale per raggiungere le location operative e i clienti, da cui derivano emissioni di CO_2. Si specifica in tal senso che:

- le attività core e di supporto non prevedono processi di trasformazione industriale per cui di base gli impatti ambientali sono assimilabili alle utenze domestiche rilevabili a livello urbano per rifiuti, luce ed acqua;
- non vengono considerati gli impatti generati nel corso delle attività svolte presso il cliente o le società partecipate perché di fatto indiretti nei confronti del Gruppo e non misurabili.

In questo contesto TIP non è esposta a rischi significativi dal punto di vista ambientale ed in ogni caso adotta comportamenti atti a ridurre il proprio impatto ambientale, attuando alcuni obiettivi operativi come:

- oltre all'adozione, ove sostenibile, di tecnologie, materiali e sistemi ecocompatibili;
- il coinvolgimento e la sensibilizzazione del personale che con il proprio lavoro è direttamente attore nella gestione degli impatti generati;
- la minimizzazione dei viaggi di lavoro prediligendo, ove possibile, standard comunicativi innovativi telematici e digitali;
- la sensibilizzazione all'utilizzo di mezzi di trasporto quali treni, metropolitana e tram almeno per i viaggi a corto raggio o all'interno dei centri urbani minimizzando l'uso delle auto;
- l'ottimizzazione dei propri consumi sia dal punto di vista energetico che da quello dell'utilizzo dei materiali.

Compensazione delle emissioni di CO_2

A seguito del calcolo del carbon footprint TIP ha deciso – sempre con il supporto di Climate Partner – di compensare le emissioni di gas serra mediante progetti supplementari di protezione del clima sia con riferimento all'anno 2023 che all'anno 2024.

Il certificato, una volta rilasciato da parte di Climate Partner, viene caricato sul sito TIP nella sezione sostenibilità.

Offerta del servizio pranzo per aziende di Planeat.eco

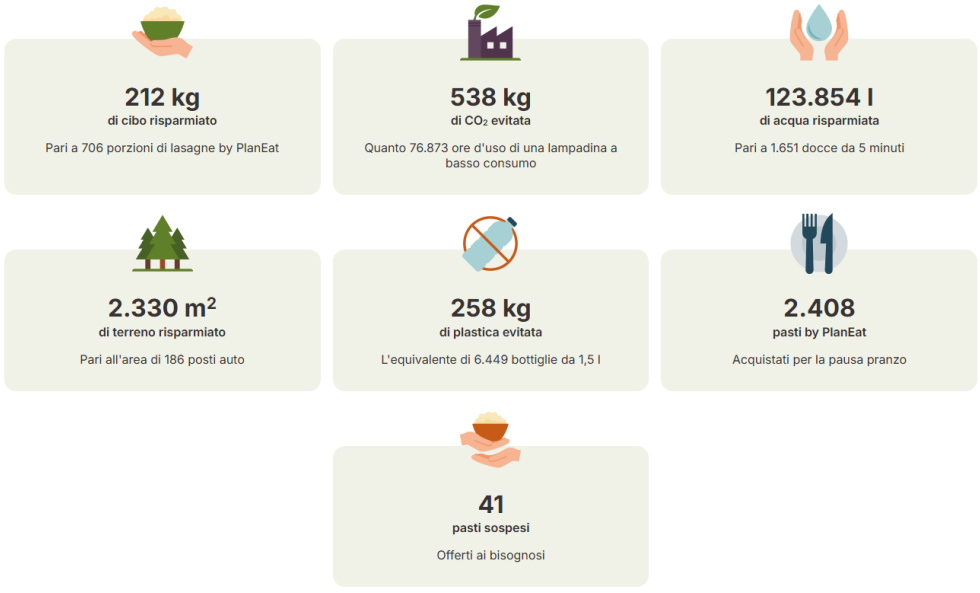
Alimentiamoci s.r.l. - società Benefit - è una start up innovativa, fondata a fine 2019, che sviluppa, produce e commercializza prodotti e servizi innovativi ad alto valore tecnologico a favore dell'ambiente, della salute e dell'economia del territorio, con particolare attenzione al settore alimentare.

Si occupa della vendita online, ai privati, di prodotti alimentari, già pronti o da cucinare, attraverso il marchio "Planeat", progetto operativo di Alimentiamoci e di fornitura di mensa (interna o catering) per aziende ed enti pubblici o privati, con il marchio "Planeat Aziende".

Planeat è "La Spesa senza spreco", progetto che permette di ricevere ingredienti già pesati e divisi in contenitori compostabili (non si spreca cibo e non si producono rifiuti da packaging) privilegiando ingredienti che sono biologici e con una filiera produttiva la più corta possibile.

Attraverso l'utilizzo di questo servizio sono stati raggiunti i seguenti risultati (riportati nel report ricevuto dalla stessa società che ha erogato il servizio) con riferimento all'anno 2024:

I seguenti risultati da quando TIP ha aderito a questo servizio:



3. INFORMAZIONI SOCIALI

3.1. PREMESSA

Il capitale umano è la risorsa fondamentale per lo svolgimento di tutte le attività e per l'efficace raggiungimento degli obiettivi di TIP. In virtù di tale riconoscimento, TIP ha adottato un solido approccio per la gestione delle persone che lavorano all'interno dell'organizzazione che trova espressione sia nel Codice Etico, sia nelle diverse policy adottate.

I rapporti tra le persone all'interno di TIP si basano sui valori di equità, trasparenza, libertà, lealtà e fiducia. TIP da sempre si impegna ad offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, dei diritti umani, delle pari opportunità e un ambiente di lavoro professionalizzante e partecipativo. Promuove inoltre la diffusione di tali pratiche anche nell'operare quotidianamente con gli stakeholder con cui si interfaccia costantemente nello svolgimento delle proprie attività.

Anche i processi di selezione del personale sono condotti nel pieno rispetto della diversità, delle pari opportunità, dell'eterogeneità e della non discriminazione, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Attenzione verso i dipendenti per TIP significa, inoltre, favorire la crescita personale e non solo quella legata a percorsi di carriera.

In materia di salute e sicurezza TIP adempie agli obblighi di legge e si impegna ad assicurare il benessere dei lavoratori e a preservare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Ai dipendenti di TIP si applica il CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Politiche di selezione e inclusione del personale

TIP si impegna a identificare nuovi talenti e persone motivate da far entrare a far parte della propria squadra attraverso canali di comunicazione mirati. I principali strumenti utilizzati per la selezione sono il sito web aziendale, che include una pagina dedicata alle nuove candidature, e LinkedIn, soprattutto in caso di apertura di nuove posizioni. Pur in assenza di una procedura formalizzata per la selezione del personale essendo gli inserimenti molto

limitati, il processo viene gestito nel pieno rispetto dei principi di diversità, pari opportunità e non discriminazione, assicurando trasparenza, equità e imparzialità a tutti i candidati.

Poiché TIP è caratterizzata da un team di dimensioni contenute e un basso tasso di turnover, non sono previsti periodi fissi durante l'anno per l'inserimento di nuovi dipendenti. Tuttavia, vengono organizzati colloqui in funzione delle effettive esigenze di assunzione. Questo approccio flessibile consente a TIP di attrarre talenti in modo mirato e selettivo, garantendo che ogni nuovo ingresso risponda alle specifiche necessità dell'organizzazione. Dal punto di vista occupazionale, TIP punta alla stabilità a lungo termine dei propri dipendenti, con contratti a tempo indeterminato. Nel 2024, il 100% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato. L'organizzazione non si avvale di risorse esterne né di collaboratori non contrattualizzati come dipendenti.

Fin dalla sua fondazione, TIP ha adottato un modello di inclusione di giovani talenti, creando un equilibrio tra l'esperienza del top management e la freschezza intellettuale dei più giovani. Questo approccio ha contribuito a mantenere un basso tasso di turnover e un ambiente motivante e dinamico per tutti i collaboratori. Nel 2024, l'azienda ha registrato un totale di 14 dipendenti, con un incremento di due unità rispetto al 2023.

Di seguito tabella sintetica dell'organico di TIP:

CONSISTENZA DEL PERSONALE GENERE	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
A TEMPO INDETERMINATO	8	6	14	8	4	12
A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0	0	0
A ORE NON GARANTITE	0	0	0	0	0	0
TOTALE	8	6	14	8	4	12

CONSISTENZA DEL PERSONALE PART TIME E FULL TIME PER GENERE	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
FULL TIME	8	6	14	8	4	12
PART TIME	0	0	0	0	0	0
TOTALE	8	6	14	8	4	12

PERSONALE IN ENTRATA PER GENERE E FASCE D'ETÀ AL 31 DICEMBRE										
	2024					2023				
	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN ENTRATA % - GENERE	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN ENTRATA % - GENERE
UOMINI	0	0	0	0	0%	2	0	0	2	50%
DONNE	0	2	0	2	100%	0	2	0	2	50%
TOTALE	0	2	0	2		2	2	0	4	
TURNOVER IN ENTRATA % - FASCIA D'ETÀ	0%	100%	0%			50%	50%	0%		

PERSONALE IN USCITA PER GENERE E FASCE D'ETÀ AL 31 DICEMBRE										
	2024					2023				
	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN USCITA % - GENERE	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN USCITA % - GENERE
UOMINI	0	0	0	0	0%	0	2	1	3	60%
DONNE	0	0	0	0	0%	0	2	0	2	40%
TOTALE	0	0	0	0		0	4	1	5	
TURNOVER IN USCITA % - FASCIA D'ETÀ	0%	0%	0%			0%	80%	20%		

Il modello di gestione delle risorse umane di TIP garantisce un turnover contenuto. Nel 2024, si sono registrati due nuovi ingressi, entrambi donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni, a fronte di nessuna uscita. Nel 2023, invece, l'organico ha visto l'ingresso di quattro nuove risorse (due uomini sotto i 30 anni e due donne tra i 30 e i 50 anni), bilanciato da cinque uscite (tre uomini, di cui due tra i 30 e i 50 anni e uno over 50, e due donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni).

CONGEDI PARENTALI[8]

	AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
TOTALE CONGEDI PARENTALI DURANTE L'ANNO	1	0	1
DI CUI	AL 31 DICEMBRE 2024		
TOTALE DIPENDENTI RIENTRATI A LAVORO A CONCLUSIONE DEL CONGEDO PARENTALE	1	0	1
TOTALE DIPENDENTI IN CONGEDO ALLA DATA INDICATA	0	0	0
TOTALE DIPENDENTI RIENTRATI A LAVORO A CONCLUSIONE DEL CONGEDO PARENTALE E ANCORA IMPIEGATI 12 MESI DOPO IL RITORNO AL LAVORO	0	0	0
	AL 31 DICEMBRE 2024		
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO	100%	0%	100%
RETENTION RATE	-	-	-

3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

TIP ATTRIBUISCE GRANDE VALORE ALLA FORMAZIONE E ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE, CONSIDERANDOLI ELEMENTI ESSENZIALI PER IL SUCCESSO NEL PROPRIO SETTORE ALTAMENTE SPECIALIZZATO. LA SOCIETÀ PROMUOVE COSTANTEMENTE PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PER VALORIZZARE LE COMPETENZE SPECIFICHE E FAVORIRE LA CRESCITA CONTINUA DEL CAPITALE UMANO. IN PARTICOLARE, LA MODALITÀ PRIVILEGIATA PER LA FORMAZIONE È IL "TRAINING ON THE JOB", CHE CONSENTE UN APPRENDIMENTO PRATICO E DIRETTO, FACILITANDO L'INTEGRAZIONE NEL TEAM E AUMENTANDO IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI. NEL CORSO DELL'ANNO, TUTTI I DIPENDENTI HANNO PARTECIPATO A PROGRAMMI FORMATIVI, SIA INTERNI CHE ESTERNI, TRA CUI CORSI FINANZIARI SPECIALISTICI. INOLTRE, TIP HA ADERITO A UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE PROMOSSO DA UNA PRIMARIA SOCIETÀ DI CONSULENZA INTERNAZIONALE, OFFRENDO A TUTTI I DIPENDENTI ACCESSO A CONTENUTI ESCLUSIVI TRAMITE UNA PIATTAFORMA ONLINE, CON L'OBIETTIVO DI SUPPORTARE IL *RESKILLING* E L'*UPSKILLING,* INCENTRANDO L'OFFERTA SU TEMATICHE FONDAMENTALI COME

[8] IL RETENTION RATE NON È CALCOLABILE IN QUANTO L'UNICA PERSONA CHE HA USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE NEL CORSO DELL'ANNO DI RENDICONTAZIONE, È RIENTRATA AL LAVORO MENO DI 12 MESI DALLA CHIUSURA DEL FISCAL YEAR 2024.

sostenibilità, finanza, gestione dei rischi, trasformazione digitale e soft skills.

Le adesioni di TIP all'ISVI, al Global Compact delle Nazioni Unite e al UN PRI offrono significative opportunità di formazione per tutti i dipendenti, che sono invitati a partecipare agli eventi rilevanti per le tematiche trattate da queste istituzioni. Inoltre, i dipendenti ricevono regolarmente articoli e aggiornamenti condivisi con i membri, favorendo un continuo approfondimento sui temi di sostenibilità e responsabilità sociale. Questi momenti formativi sono accessibili a tutti i dipendenti di TIP, contribuendo così a un aggiornamento costante e a una maggiore consapevolezza delle tematiche ESG. In questo contesto, la formazione viene erogata in modo equo e uniforme a tutti i dipendenti, con una media di 28 ore di formazione pro capite nel 2024, registrando un incremento del 40% rispetto alle 20 ore pro capite del 2023.

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER GENERE	2024					
	M		F		TOTALE	
	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	Ore pro capite	NUMERO DIPENDENTI
DIRIGENTI	27	4	24	1	**27**	**5**
QUADRI	0	0	32	2	**32**	**2**
IMPIEGATI	29	4	26	3	**26**	**7**
TOTALE	**28**	**8**	**28**	**6**	**28**	**14**

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER GENERE	2023					
	M		F		TOTALE	
	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI
DIRIGENTI	20	3	0	0	20	**3**
QUADRI	20	1	20	2	20	**3**
IMPIEGATI	20	4	20	2	20	**6**
TOTALE	**20**	**8**	**20**	**4**	**20**	**12**

3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE

TIP riconosce e valorizza la diversità in tutte le sue forme, includendo aspetti quali genere, età, etnia, origine geografica, identità culturale, qualifiche, competenze, percorso formativo e professionale, anzianità di carriera, disabilità e orientamento sessuale. Questa diversità è considerata una risorsa essenziale per il successo della società, in quanto stimola la creazione di un ambiente di lavoro dinamico, innovativo e inclusivo. Il capitale umano rappresenta per TIP un asset strategico e fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ed è gestito attraverso un approccio solido e strutturato, espresso nel Codice Etico e nelle policy aziendali.

Questo approccio sottolinea il ruolo centrale del capitale umano nel costruire una cultura aziendale solida e orientata al successo sostenibile.

Attualmente, nell'organico aziendale non si registrano dipendenti appartenenti alle categorie protette.

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E GENERE	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	Totale	M	F	Totale
DIRIGENTI	4	1	**5**	3	0	**3**
QUADRI	0	2	**2**	1	2	**3**
IMPIEGATI	4	3	**7**	4	2	**6**
TOTALE	**8**	**6**	**14**	**8**	**4**	**12**

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E GENERE (%)	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	Totale	M	F	Totale
DIRIGENTI	80%	20%	**100%**	100%	0%	**100%**
QUADRI	0%	100%	**100%**	33%	67%	**100%**
IMPIEGATI	57%	43%	**100%**	67%	33%	**100%**
TOTALE	**57%**	**43%**	100%	**67%**	**33%**	100%

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ	31/12/2024				31/12/2023			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
DIRIGENTI	0	3	2	**5**	0	1	2	**3**
QUADRI	0	2	0	**2**	0	3	0	**3**
IMPIEGATI	1	6	0	**7**	3	3	0	**6**
TOTALE	**1**	**11**	**2**	**14**	**3**	**7**	**2**	**12**

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ (%)	31/12/2024				31/12/2023			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
DIRIGENTI	0%	60%	40%	**100%**	0%	33%	67%	100%
QUADRI	0%	100%	0%	**100%**	0%	100%	0%	100%
IMPIEGATI	14%	86%	0%	**100%**	50%	50%	0%	100%
TOTALE	**7%**	**79%**	**14%**	**100%**	**25%**	**58%**	**17%**	**100%**

L'IMPEGNO DI TIP PER L'INCLUSIVITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE SI RIFLETTE IN UNA COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO EQUILIBRATA SOTTO IL PROFILO DI GENERE. NEL 2024, IL TEAM È COMPOSTO PER IL **57,1% DA UOMINI** (8 DIPENDENTI, DI CUI 4 DIRIGENTI E 4 IMPIEGATI) E PER IL **42,9% DA DONNE** (6 DIPENDENTI, DI CUI 1 DIRIGENTE, 2 QUADRI E 3 IMPIEGATI). QUESTO RAPPRESENTA UN MIGLIORAMENTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE RISPETTO AL 2023, QUANDO GLI UOMINI COSTITUIVANO IL **66,7%** DELL'ORGANICO (8 DIPENDENTI, DI CUI 3 DIRIGENTI, 1 QUADRO E 4 IMPIEGATI) E LE DONNE IL **33,3%** (4 DIPENDENTI, DI CUI 2 QUADRI E 2 IMPIEGATI).

ANCHE LA DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ EVIDENZIA UNA DIVERSIFICAZIONE. NEL 2024, IL **7,1%** DELL'ORGANICO È COMPOSTO DA DIPENDENTI SOTTO I 30 ANNI (1 PERSONA), IL **78,6%** DA DIPENDENTI TRA I 30 E I 50 ANNI (11 PERSONE) E IL **14,3%** DA OVER 50 (2 PERSONE). RISPETTO AL 2023, SI OSSERVA UNA MAGGIORE PRESENZA NELLA FASCIA INTERMEDIA: LO SCORSO ANNO, INFATTI, IL **14,3%** DEI DIPENDENTI AVEVA MENO

di 30 anni (2 persone), il **50,0%** era tra i 30 e i 50 anni (7 persone) e il **35,7%** aveva più di 50 anni (5 persone).

3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Per garantire un ambiente di lavoro etico, rispettoso e inclusivo, TIP adotta un approccio solido e strutturato alla gestione delle risorse umane, formalizzato nel Codice Etico e nelle politiche aziendali. Questi documenti delineano il rispetto dei diritti e della dignità di tutte le persone coinvolte, stabilendo linee guida chiare per una condotta etica all'interno dell'organizzazione. TIP promuove la tutela della salute, della sicurezza e dell'integrità psico-fisica dei propri collaboratori, in piena conformità con le normative vigenti, e aderisce ai principi internazionali in materia di diritti umani, richiedendo che dipendenti, amministratori e collaboratori operino in linea con tali standard.

Nei processi di assunzione, TIP garantisce pari opportunità per tutti, adottando criteri basati sulla non discriminazione e sulla meritocrazia, evitando favoritismi o agevolazioni indebite. La società promuove un ambiente professionale e partecipativo, dove ogni individuo possa esprimere al massimo il proprio potenziale, consolidando una cultura aziendale incentrata sulla valorizzazione delle persone, sul rispetto dei diritti umani e sul sostegno al benessere dei propri collaboratori.

La società favorisce un clima lavorativo basato su correttezza, rispetto reciproco e inclusione, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione, intolleranza o comportamento lesivo, comprese molestie psicologiche e sessuali, o situazioni di mobbing. Il rispetto per la diversità e l'inclusione rappresenta un valore fondamentale, applicato senza alcuna distinzione di genere, etnia, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica.

In caso di accertata molestia, sia sessuale che morale, la Società potrà adottare i provvedimenti previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicabili, riservandosi l'adozione di misure disciplinari nei confronti del soggetto ritenuto responsabile. Per rafforzare il proprio impegno nella prevenzione e contrasto di tali condotte, l'organizzazione si avvale di una piattaforma gestita da terze parti specializzate per la segnalazione di episodi di molestie, come definite nel Codice Etico. Questo strumento consente di offrire un supporto concreto a chi intenda

denunciare un episodio subito, contribuendo a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, libero da ogni forma di discriminazione.

Si segnala che, durante il periodo di rendicontazione, non si sono verificati episodi di discriminazione.

Procedura per la gestione delle segnalazioni di violenze o molestie sul posto di lavoro

TIP ha adottato una nuova procedura per la tutela del personale, finalizzata alla gestione delle segnalazioni di violenze e molestie sul luogo di lavoro. Questa iniziativa si basa sui principi delineati dalla normativa italiana, tra cui la Direttiva 92/131/CEE sulla tutela della dignità di donne e uomini sul lavoro, la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 che ratifica la Convenzione OIL n. 190 del 21 giugno 2019, e le linee guida UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere.

L'obiettivo della procedura è sensibilizzare i dipendenti sul tema delle molestie e della violenza, fornendo strumenti concreti per riconoscerle, prevenirle e gestirle. Essa definisce le modalità di segnalazione, i canali disponibili e i tempi di gestione, assicurando la protezione e il supporto ai segnalanti. La procedura si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, e riguarda le molestie e violenze di natura fisica, psicologica, sessuale, morale e virtuale.

La società incoraggia la segnalazione di eventuali episodi e garantisce la massima tutela dei segnalanti. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso un canale riservato di whistleblowing, e vengono prese in carico entro 72 ore dal Destinatario designato, che avvia le indagini in modo autonomo e riservato. L'analisi della fondatezza delle segnalazioni avviene entro un massimo di 90 giorni, nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità e riservatezza. Se la segnalazione risulta fondata, viene comunicata all'Amministratore Delegato, che può avviare un procedimento disciplinare in conformità al CCNL aziendale o valutare la costituzione della società come parte civile in caso di azioni legali.

In situazioni di minore gravità, se ritenuto opportuno, il segnalante e il segnalato possono essere invitati a un incontro di mediazione, promosso dall'Amministratore Delegato, con l'obiettivo di una risoluzione conciliativa.

La tutela del segnalante è una priorità: viene garantito l'anonimato, vietate discriminazioni o ritorsioni e, al tempo stesso, viene richiesta responsabilità nelle dichiarazioni effettuate. Il Destinatario è inoltre tenuto a fornire all'Amministratore Delegato un report annuale, in forma aggregata, sul numero e la tipologia di segnalazioni ricevute. Questi dati vengono successivamente presentati dal Datore di Lavoro per la Sicurezza durante la prima riunione periodica ex art. 35 del D.Lgs. 81/08.

Infine, TIP si impegna a promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla prevenzione delle molestie, attraverso attività di formazione, campagne di sensibilizzazione e giornate dedicate. Qualora il monitoraggio dei dati aggregati evidenziasse un aumento significativo di giorni di malattia, assenze, permessi o richieste di smart working, il Datore di Lavoro per la Sicurezza, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), potrà valutare ulteriori azioni di sensibilizzazione, come incontri tematici o il potenziamento dei processi informativi.

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

Da sempre, data la connotazione dell'attività, sono state utilizzate motivanti leve di incentivazione basate su compensi variabili di breve termine (MBO) di importi spesso molto importanti rispetto alla retribuzione fissa, nonché sistemi di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) basati su piani di performance share.

La componente di retribuzione variabile di breve termine viene comunicata annualmente nel corso delle valutazioni che seguono l'approvazione del bilancio annuale, e quindi dei risultati conseguiti, da parte del Consiglio di Amministrazione. Tali momenti rappresentano comunque la sintesi degli scambi e dei confronti che avvengono su base giornaliera e volontaria tra i diversi livelli aziendali.

La componente di medio-lungo termine della retribuzione variabile si basa su un sistema di performance share, volto ad allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti.

I piani di performance share sono riservati agli amministratori con particolari cariche della società e/o ai dipendenti di TIP o di società dalla stessa controllate che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione

di valore, individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Fino all'esercizio 2023 gli obiettivi di *performance* legati all'attribuzione dei compensi variabili di breve e di lungo termine sono stati esclusivamente di natura economica. Con l'approvazione della nuova politica di remunerazione, per il triennio 2024-2026, il sistema di incentivazione variabile di breve termine nonché il sistema di incentivazione variabile di lungo termine prevedono l'inserimento di obiettivi di natura ESG, con l'inserimento di KPI dichiarati *ex ante*.

Tale inclusione ha determinato quindi che gli obiettivi di natura economica-finanziaria presentino un range di peso, sul compenso variabile, pari all'80%, mentre gli obiettivi legati ai parametri ESG, che vengono definiti di anno in anno, un peso pari al 20%.

Dato il contesto e le caratteristiche di TIP, il numero ridotto di componenti nella struttura organizzativa rende meno rilevanti gli obiettivi di natura strettamente ambientale. Allo stesso modo, gli elevati standard di eccellenza già raggiunti dalla Società in ambito di corporate governance riducono la necessità di ulteriori interventi in questo ambito. Pertanto, si ritiene che l'impegno del gruppo possa risultare più significativo e impattante nell'ambito sociale, dove è possibile concentrare maggiormente gli sforzi.

Per l'esercizio 2024, i parametri ESG introdotti sono focalizzati sull'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, con un impegno che va oltre le risorse finanziarie, includendo anche ore di formazione dedicate a progetti che coinvolgono i giovani, principalmente in iniziative di start-up.

TIP integra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) nella propria strategia aziendale, trattandoli come obiettivi ESG all'interno del sistema MBO. Tra questi obiettivi figurano: l'educazione di qualità, sostenuta tramite borse di studio e programmi di formazione interna ed esterna; il lavoro dignitoso e la crescita economica, con un focus sull'imprenditoria e la creazione di posti di lavoro; l'innovazione e le infrastrutture, supportate attraverso la promozione della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica; il consumo responsabile, attraverso iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale; e la lotta contro il cambiamento climatico, tramite il monitoraggio delle emissioni e la partecipazione a progetti di compensazione.

La percentuale del capitale detenuto dal top management e dai componenti dell'investment team in TIP è del 12% circa.

3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO

Così come meglio specificato all'interno della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" (disponibile sul sito internet di TIP nella sezione Corporate Governance) per gli amministratori esecutivi e per il Direttore Generale è prevista la possibilità di ricevere alcuni benefici non monetari, comunque, coerenti con la carica e/o funzione ricoperta dal singolo soggetto.

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

Tutti i benefici non monetari sono comunque in linea con le best practice aziendali generalmente adottate negli emittenti quotati per questo tipo di qualifiche.

La Società ha inoltre stipulato due polizze assicurative, di cui una D&O (Directors & Officers Liability Insurance) a favore degli Amministratori e dei soggetti apicali della Società, delle sue controllate, nonché delle partecipate nelle quali la Società abbia una rappresentanza negli organi direttivi, nonché una RC professionale (Responsabilità civile professionale) a favore dei dipendenti della Società e della Società stessa per eventuali errori professionali. Entrambe le polizze prevedono, fra le altre cose, la copertura per richieste di risarcimento da parte di terzi per eventuali danni causati dagli assicurati nell'esercizio delle funzioni da essi rivestite.

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

Per i dirigenti sono previsti benefit quali auto aziendale, smartphone, pc portatile, coperture assicurative e ticket restaurant.

Tutti i dipendenti che svolgono attività professionale, essendo assunti con contratto a tempo indeterminato e in regime full-time, beneficiano equamente delle agevolazioni aziendali che comprendono smartphone, PC portatile e ticket restaurant.

3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI

Il Modello Organizzativo Privacy adottato da TIP è strutturato per garantire la piena conformità al GDPR, attraverso una gestione integrata e responsabile del trattamento dei dati personali. A tale scopo, è stato individuato un Referente Privacy nella figura del Vicepresidente e Amministratore Delegato, con il compito di supportare e coadiuvare il Titolare nella gestione e aggiornamento del Sistema di Gestione Privacy, come definito nell'atto di nomina. Tutti i dipendenti coinvolti nel trattamento di dati personali sottoscrivono una formale nomina come soggetti autorizzati e ricevono istruzioni specifiche per garantire il rispetto del GDPR, applicando principi etici, linee guida, procedure aziendali e istruzioni operative. TIP, in applicazione del principio di responsabilizzazione, ha inoltre nominato un Data Protection Officer (DPO) selezionato tra professionisti certificati con comprovata esperienza tecnica e giuridica. Il DPO, in base all'art. 38 del GDPR, svolge le seguenti funzioni principali:

- Consigliare e informare il Titolare sugli obblighi normativi,
- Monitorare l'attuazione del GDPR e delle policy interne,
- Partecipare alle valutazioni di impatto sulla privacy (DPIA),
- Dialogare con l'Autorità Garante,
- Fornire audit e formazione periodica al personale.

Il monitoraggio della conformità è affidato non solo al DPO, ma anche a internal audit periodici e alle verifiche del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità, che analizza le tematiche privacy in collaborazione con le funzioni apicali.

TIP censisce regolarmente tutti i soggetti esterni che trattano dati per suo conto, nominandoli Responsabili del trattamento ex art. 28 GDPR e verificandone la conformità mediante checklist dedicate. La società mantiene e aggiorna un Registro del Trattamento, sviluppato sulla base di un'analisi del rischio conforme all'art. 32 del GDPR. Tale analisi considera minacce, probabilità, impatti e azioni correttive per ciascun trattamento.

Il modello prevede la redazione e l'aggiornamento di procedure specifiche per gestire i processi aziendali a impatto privacy, tra cui:

- Gestione dei data breach (artt. 33 e 34 GDPR),
- Definizione della data retention,

- Nomina dei Responsabili esterni del trattamento,
- Gestione delle richieste di esercizio dei diritti degli interessati,
- Regolamenti interni per l'uso degli strumenti informatici aziendali.

L'infrastruttura IT, affidata a risorse qualificate, è gestita da Amministratori di Sistema e Responsabili esterni del trattamento. Questi garantiscono il funzionamento dei sistemi, monitorano hardware e software, aggiornano gli antivirus, gestiscono i backup e supervisionano la manutenzione. Per accertare la sicurezza, TIP effettua periodicamente vulnerability test tramite aziende specializzate.

Inoltre, TIP eroga formazione continua ai dipendenti, sia al momento dell'assunzione che attraverso sessioni periodiche e circolari interne, al fine di assicurare una corretta applicazione delle normative sulla protezione dei dati. Anche il sito web istituzionale di TIP è gestito in conformità ai provvedimenti dell'Autorità Garante e aggiornato regolarmente per garantire il rispetto della normativa.

Il Modello Organizzativo Privacy di TIP si configura così come uno strumento completo per la gestione sicura e trasparente dei dati, rispondendo alle esigenze di tutela e responsabilità richieste dalla normativa vigente.

Durante l'esercizio 2024, non si sono verificati episodi di violazione della privacy.

I codici di comportamento adottati da TIP rappresentano un presidio fondamentale per garantire la trasparenza informativa verso i clienti, il mercato e gli altri stakeholder. Il Codice di Comportamento in Materia di Informazione Societaria regola la gestione e il trattamento delle informazioni privilegiate e disciplina le procedure di comunicazione interna ed esterna relative alla Società e alle sue controllate. Basato sulla normativa vigente e sulle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate, il codice mira a garantire una gestione corretta e trasparente delle informazioni sensibili, prevenendo abusi di mercato. Per questo, definisce rigorose procedure per la comunicazione delle informazioni, integrandosi con altre regolamentazioni interne, come la Procedura per la Gestione delle Informazioni Privilegiate, la Procedura di gestione del registro dei soggetti aventi accesso alle informazioni privilegiate e il Codice di Internal Dealing. Attraverso questo quadro normativo, TIP promuove una governance aziendale trasparente e conforme,

salvaguardando la riservatezza delle informazioni e prevenendo comportamenti non etici.

Il Codice di Internal Dealing, complementare a tale sistema, è stato istituito per garantire trasparenza e uniformità informativa nei confronti del mercato, disciplinando le operazioni effettuate sui propri strumenti finanziari e su quelli collegati da parte dei Soggetti Rilevanti e delle Persone a loro Collegate. Questo codice impone obblighi informativi ai destinatari verso TIP, la CONSOB e il pubblico riguardo alle operazioni rilevanti, regolando anche i doveri di comunicazione della Società stessa. Inoltre, stabilisce le procedure per introdurre divieti o limitazioni alle operazioni finanziarie dei soggetti interessati e definisce ulteriori obblighi di condotta per i Soggetti Rilevanti e le Persone Collegate. Il codice prevede che eventuali modifiche, necessarie a seguito di mutamenti normativi o regolamentari, siano apportate dal Presidente e Amministratore Delegato, o dal Vicepresidente e Amministratore Delegato, su delega del Consiglio di Amministrazione, con successiva informativa al Consiglio nella prima riunione utile.

Questi codici lavorano in sinergia per garantire una gestione responsabile e trasparente delle informazioni sensibili, promuovendo una cultura aziendale orientata alla conformità normativa, alla tutela della privacy dei clienti e al rispetto dei principi di trasparenza informativa. Si segnala inoltre che, nel periodo di rendicontazione non si sono riscontrati episodi di non conformità in materia di trasparenza delle informazioni sui servizi offerti, né violazioni relative alle comunicazioni di marketing.

3.8. FORMAZIONE VERSO ENTI, ASSOCIAZIONI ED UNIVERSITÀ

Il top management di TIP collabora su base ricorrente, in forma gratuita, con università ed associazioni dando testimonianze della propria esperienza in tema di finanza per l'impresa. Nel corso dell'anno 2024 il top management ha partecipato a convegni e corsi di formazione organizzati da associazioni o università per un totale di **oltre 60 ore**.

3.9. FORMAZIONE PER STARTUP E GIOVANI: TERZA EDIZIONE DEL PROGRAMMA DI MENTORSHIP "MAGIC CLIMB" IN COLLABORAZIONE CON ZEST

Zest - business incubator, quotato su Euronext Milan, leader nello sviluppo e supporto alle startup digital e tech di cui TIP è il primo e più rilevante azionista – ha lanciato nel settembre 2022 il primo Boosting Program: MAGIC CLIMB.

Magic Climb rappresenta al meglio la capacità del gruppo di fare sistema, sviluppando il potenziale delle startup per accompagnarle nella propria crescita fino a una dimensione industriale e internazionale.

Il programma offre alle startup del portfolio di Zest l'opportunità di lavorare a stretto contatto con il team di Zest, per quanto riguarda la strategia di go-to-market e di prodotto, e di TIP per quanto riguarda la predisposizione del piano industriale e dei principali temi di interesse da parte degli investitori.

Magic Climb è il frutto della lunga collaborazione tra TIP e Zest (prima "Digital Magics"), che da sempre ha l'obiettivo di sostenere con concretezza l'ecosistema delle startup, per favorirne la crescita, la competitività sul mercato e la produttività. Questo programma vuole mettere al centro le tematiche relative ai tre pilastri della sostenibilità (ESG) e la crescita dell'intero ecosistema.

Nel settembre 2024 è stata avviata la terza edizione del programma che coinvolge – come mentor – tutti i dipendenti dell'area investimenti di TIP.

Il totale delle ore di formazione relative a Magic Climb nel 2024 è pari a 220, +14% rispetto all'esercizio precedente.

3.10. STRUMENTI PER IL MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI

TIP ha svolto un sondaggio volto a monitorare la soddisfazione dei propri dipendenti con riferimento ai seguenti argomenti

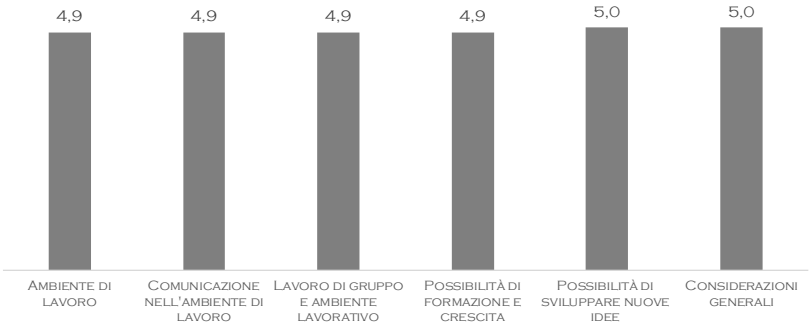
1. ambiente di lavoro;
2. comunicazione nell'ambiente lavorativo;
3. lavoro di gruppo e collaborazione;

4. POSSIBILITÀ DI FORMAZIONE E CRESCITA;
5. POSSIBILITÀ DI SVILUPPARE NUOVE IDEE A LAVORO.

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

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

MEDIA DEI RATING PER ARGOMENTO (2024)



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

4. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

4.1 RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO[9]

TIP adotta un sistema di governance improntato alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti, alla gestione responsabile dei rischi aziendali, alla trasparenza verso il mercato e alla tutela equilibrata degli interessi di tutti gli stakeholder. L'operato di TIP si distingue per il rigoroso rispetto delle normative applicabili nei Paesi in cui è attiva, di cui il principale è l'Italia, in linea con i principi del Codice Etico e le procedure interne, nonché per un impegno costante verso l'etica aziendale, che rappresenta una guida fondamentale in tutte le decisioni strategiche. La governance di TIP si basa su una struttura articolata e inclusiva, composta da organi dedicati a garantire una gestione trasparente, sostenibile e responsabile.

Lo Statuto di TIP e il sistema di governo societario sono pienamente conformi alle disposizioni del Testo Unico della Finanza (TUF) e al Codice di Corporate Governance. TIP adotta un modello di governance tradizionale, come previsto dagli articoli 2380-*bis* e seguenti del Codice Civile, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti.

Questo modello è stato scelto per la sua capacità di bilanciare in modo ottimale l'efficienza gestionale con l'efficacia dei controlli, assicurando un'adeguata supervisione nell'attuazione della mission aziendale e nell'implementazione della strategia di investimento.

TIP adotta le linee guida del Codice di Corporate Governance delle società quotate, nella sua versione più recente approvata nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance.

Il Codice è promosso da Borsa Italiana S.p.A., in collaborazione con associazioni di categoria (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e dall'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni).

Gli Organi di TIP sono il Consiglio di Amministrazione ("CdA"), che ha istituito al proprio interno due comitati con funzioni consultive e propositive, il

[9] per maggiori approfondimenti si rimanda ai seguenti documenti: Statuto Sociale e Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari, reperibili nella sezione del sito web dedicata ("Corporate Governance").

Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità, e il Collegio Sindacale.

TIP adotta criteri di diversità, inclusi quelli di genere, nella composizione del Consiglio di Amministrazione, garantendo al contempo un elevato livello di competenza e professionalità tra i suoi membri. Attualmente, il 40% del Consiglio è composto dal genere meno rappresentato, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.

Lo Statuto della Società si configura come lo strumento principale per il perseguimento di tale obiettivo, prevedendo un meccanismo di nomina che assicura la rappresentanza minima del genere meno rappresentato, come stabilito da disposizioni legislative e regolamentari. Per quanto riguarda ulteriori aspetti di diversità, come competenze manageriali e professionali, esperienze internazionali, età e anzianità di carica, TIP non ha introdotto specifiche politiche aggiuntive nell'esercizio in corso, riservandosi di valutare nuove iniziative nei periodi futuri. Questa scelta è coerente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e con le caratteristiche peculiari dell'attività societaria[10].

consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile della definizione degli indirizzi strategici della società e del Gruppo, nonché della gestione complessiva. Detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, a eccezione di quelli riservati per legge o Statuto all'Assemblea.

Tra le sue responsabilità rientrano anche le decisioni relative alla sostenibilità.

Per garantire un'adeguata dedizione ai propri compiti, il Consiglio ha stabilito, nel regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione, un limite al numero di incarichi di amministrazione e controllo che i suoi membri possono ricoprire in altre società, assicurando così l'efficace svolgimento del ruolo di amministratori di TIP.

La nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione avviene prioritariamente da parte dell'Assemblea degli azionisti. Qualora

[10] Il dettaglio sulla diversità della composizione del Consiglio di Amministrazione è consultabile nel capitolo 3.3 Diversità e inclusione

l'Assemblea non provveda, il Presidente viene eletto internamente dal CdA tra i suoi membri.

Il CdA può inoltre nominare uno o più Vicepresidenti, che possono ricevere deleghe operative e sostituire il Presidente in caso di assenza o impedimento.

La nomina del CdA, incluso il Presidente, avviene principalmente tramite l'Assemblea dei Soci, che rappresenta gli interessi degli azionisti. Questo processo assicura che le priorità degli stakeholder principali siano direttamente considerate. Eventuali accordi tra azionisti o meccanismi di voto ponderato possono essere adottati per rispondere a specifiche esigenze o priorità.

Come anticipato nel precedente paragrafo, lo Statuto della Società garantisce l'equilibrio di genere nel Consiglio di Amministrazione, prevedendo che almeno due quinti dei consiglieri appartengano al genere meno rappresentato, in conformità con le normative vigenti.

Il Consiglio deve includere almeno tre membri indipendenti, come richiesto dall'art. 147-ter, comma 4 del TUF, dallo Statuto e dalle Istruzioni al Regolamento dei Mercati Organizzati da Borsa Italiana S.p.A., secondo i requisiti definiti dall'art. 148, comma 3 del TUF.

La scelta dei membri del CdA si basa su competenze specifiche, pertinenti al settore e alle attività della società, per garantire una governance efficace e allineata agli obiettivi strategici.

Il Consiglio di Amministrazione ha anche la responsabilità di approvazione del Report di Sostenibilità, che identifica i temi materiali per TIP.

Prima dell'approvazione, il documento è condiviso con il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità, composto esclusivamente da consiglieri indipendenti.

Questo Comitato supporta il Consiglio, esaminando il report, i target e gli impegni definiti nel testo in relazione alle tematiche ESG, garantendo un'attenta supervisione e coerenza con gli obiettivi strategici della società.

Il Consiglio di Amministrazione di TIP è composto da membri altamente qualificati, dotati di competenze adeguate al ruolo. La presenza di un numero significativo di amministratori non esecutivi con profili professionali distintivi garantisce un contributo rilevante nel processo decisionale e un

monitoraggio efficace delle attività gestionali. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato eletto dall'Assemblea dei soci in data 28 aprile 2022, è costituito da 10 membri in carica per tre anni e include tre amministratori esecutivi e sette non esecutivi, di cui sei indipendenti e con una rappresentanza di genere bilanciata (sei uomini e quattro donne).

Tra questi, un solo membro non detiene altri incarichi

INCARICO	COMPONENTI	ETÀ	GENERE	ESECUTIVO/ NON ESECUTIVO	INDIPENDENZA	APPARTENENZA A GRUPPI DI STAKEHOLDER[11]	ALTRI INCARICHI
PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO	GIOVANNI TAMBURI	>50	M	ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
VICE PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO	ALESSANDRA GRITTI	>50	F	ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
VICE PRESIDENTE E AMMINISTRATORE	CESARE D'AMICO	>50	M	NON ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	CLAUDIO BERRETTI	>50	M	ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	MANUELA MEZZETTI	>50	F	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	DANIELA PALESTRA	>50	F	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	NO
AMMINISTRATORE	ISABELLA ERCOLE	>50	F	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	GIUSEPPE FERRERO	>50	M	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	SERGIO MARULLO DI CONDOJANNI	30-50	M	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	PAUL SIMON SCHAPIRA	>50	M	NON ESECUTIVO	SÌ	MI	SÌ

[11] Il campo relativo all'appartenenza ai gruppi di stakeholder è contrassegnato da due differenti abbreviazioni: "MA" indica l'appartenenza alla lista di maggioranza, mentre "MI" indica l'appartenenza alla lista di minoranza.

La composizione del Consiglio di Amministrazione di TIP riflette un insieme di competenze ed esperienze altamente qualificate, in linea con i settori, i servizi e le aree operative della società. Giovanni Tamburi vanta un solido background in analisi finanziaria, amministrazione e direzione societaria, con particolare focus su ambiti finanziari, di investimento e bancari. Alessandra Gritti ha maturato un'esperienza significativa come analista finanziaria, nel settore dell'investment-merchant banking, nella gestione di operazioni di Fusioni e Acquisizioni, e come amministratore di società, tra cui un istituto bancario.

Gli altri membri del CdA contribuiscono con competenze diversificate che includono esperienza nei processi di quotazione di società, gestione di tesoreria, cash management, budgeting e planning, consulenza finanziaria, strategica e fiscale, nonché nella redazione di bilanci societari e nella gestione dei rapporti con fondi di private equity. Tutti i membri hanno ricoperto ruoli di direzione societaria o di consiglieri, garantendo così una guida esperta e multidisciplinare per TIP nelle sue aree operative e nei settori di riferimento.[12]

Il CdA è responsabile della valutazione di eventuali modifiche degli aspetti della strategia e del modello aziendale dell'impresa legati alla sostenibilità che si rendano necessari in seguito ad una rivalutazione degli impatti e/o dei rischi ESG di TIP. Il Consiglio di Amministrazione ricopre un ruolo cruciale nell'approvazione delle politiche e dei piani d'azione relativi alle tematiche ESG, assicurando la loro coerenza con la strategia aziendale e gli obiettivi di sostenibilità. In particolare, il CdA definisce e approva le linee guida strategiche in ambito ESG, promuovendo un'integrazione efficace degli aspetti ambientali, sociali e di governance nei processi decisionali e operativi dell'impresa. Inoltre, monitora periodicamente l'attuazione delle iniziative intraprese, valutando i progressi rispetto agli obiettivi prefissati e favorendo un miglioramento continuo. Nella valutazione di eventuali modifiche alla strategia o al modello aziendale, il Consiglio considera attentamente gli impatti, i rischi e le opportunità connessi agli aspetti di sostenibilità.

[12] Per maggiori informazioni si rimanda al documento "Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari", disponibile sul sito web nella sezione "Corporate Governance".

AUTOVALUTAZIONE ANNUALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione effettua annualmente un'attività di autovalutazione, condotta internamente tramite questionari e senza il supporto di consulenti esterni, riguardante dimensione, composizione e funzionamento dell'organo e dei comitati interni, con un focus sul ruolo svolto nella definizione delle strategie, monitoraggio della gestione e adeguatezza del sistema di controllo e gestione dei rischi.

Nell'autovalutazione del 14 marzo 2025 il Consiglio ha rilevato:

- Adeguatezza numerica: La composizione, con 10 membri, è idonea per includere competenze diversificate necessarie alla valutazione degli investimenti.
- Adeguatezza qualitativa: La diversità di esperienze e competenze tra i consiglieri, unitamente alla presenza di 7 membri non esecutivi (6 dei quali indipendenti), garantisce un'efficace composizione del Consiglio e dei suoi comitati.
- Comitati interni: La composizione e il numero dei membri dei comitati sono conformi ai principi del Codice di Corporate Governance, assicurando competenze in ambito contabile, finanziario e di indipendenza.

Il Consiglio garantisce trasparenza e funzionalità nel processo di nomina e successione degli amministratori, supervisionando l'applicazione delle normative e del Codice di Corporate Governance.

Tuttavia, non è stato adottato un piano formale per la successione degli amministratori esecutivi, considerata la stabilità degli attuali membri, tra cui due soci fondatori e un collaboratore di lunga data. I meccanismi previsti dallo Statuto sono ritenuti sufficienti in caso di sostituzione anticipata.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo fondamentale nel garantire la conformità della Società alla normativa vigente e al proprio Statuto, vigilando sull'osservanza dei principi di corretta amministrazione.

Tra i suoi compiti rientrano la valutazione dell'adeguatezza e del corretto funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società.

Secondo quanto stabilito dal decreto ministeriale Giustizia 30 marzo 2000, n. 162, art. 1, le materie strettamente connesse alle attività della Società includono, tra le altre, il diritto amministrativo, l'economia politica e la scienza delle finanze. Non possono essere nominati Sindaci, e decadono dall'incarico qualora eletti, coloro che si trovano in situazioni di incompatibilità previste dalla normativa applicabile o che superano i limiti di incarichi di amministrazione e controllo presso altre società stabiliti dalla legge.

Il Collegio Sindacale si riunisce almeno ogni 90 giorni, su iniziativa di uno qualsiasi dei suoi membri, garantendo così una supervisione costante e attenta alle esigenze operative e strategiche della Società. Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, tutti indipendenti, con tre membri coinvolti in ulteriori ruoli esterni.

Il Collegio Sindacale è composto per il 60% da membri del genere meno rappresentato, in linea con i criteri di diversità stabiliti dallo Statuto e dalle normative vigenti.

Nel corso dell'esercizio, il Collegio ha effettuato un'autovalutazione, verificando l'indipendenza, la professionalità e la competenza dei suoi componenti, nonché l'efficacia del proprio funzionamento. Pur non introducendo ulteriori politiche di diversità relative a età, genere e percorso professionale, la composizione del Collegio è stata giudicata ottimale, grazie alla valorizzazione delle diverse competenze ed esperienze dei membri.

Inoltre, è stato confermato il rispetto dei requisiti normativi e regolamentari, con particolare attenzione alla gestione del tempo e delle risorse per l'assolvimento degli incarichi.

INCARICO	NOME	ETÀ	GENERE	INDIPENDENZA	APPARTENENZA A GRUPPI DI STAKEHOLDER[13]	ALTRI INCARICHI
PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	MYRIAM AMATO	>50	F	SÌ	MI	SÌ
SINDACO EFFETTIVO	FABIO PASQUINI	>50	M	SÌ	MA	SÌ
SINDACO EFFETTIVO	MARZIA NICELLI	>50	F	SÌ	MA	SÌ
SINDACO SUPPLENTE	MARINA MOTTURA	>50	F	SÌ	MA	SÌ
SINDACO SUPPLENTE	SIMONE MONTANARI	30-50	M	SÌ	MI	SÌ

ALTRI COMITATI

DUE COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, LA CUI NOMINA È PREROGATIVA DEL CDA, SUPPORTANO L'ATTIVITÀ DI GOVERNANCE:

- IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ[14], COSTITUITO DA TRE AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI (TUTTI DI GENERE FEMMINILE), FORNISCE PARERI E PROPOSTE SU CONTROLLO INTERNO, GESTIONE DEI RISCHI, OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ. TALE COMITATO SUPPORTA IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE E PROPOSITIVE. SI OCCUPA DI VALUTARE E INDIRIZZARE IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI, GARANTENDO ADEGUATI STANDARD DI IDENTIFICAZIONE, MISURAZIONE E MONITORAGGIO DEI PRINCIPALI RISCHI AZIENDALI E LA LORO COMPATIBILITÀ CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SOCIETÀ. IL COMITATO VALUTA ANNUALMENTE L'ADEGUATEZZA E L'EFFICACIA DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E APPROVA IL PIANO DI LAVORO DEL

[13] IL CAMPO RELATIVO ALL'APPARTENENZA AI GRUPPI DI STAKEHOLDER È CONTRASSEGNATO DA DUE DIFFERENTI ABBREVIAZIONI: "MA" INDICA L'APPARTENENZA ALLA LISTA DI MAGGIORANZA, MENTRE "MI" INDICA L'APPARTENENZA ALLA LISTA DI MINORANZA.
[14] PER UN APPROFONDIMENTO SULLE TEMATICHE RELATIVE AL MANDATO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ, NONCHÉ SULLE MANSIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ, SI RIMANDA ALLA RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI.

Responsabile di Internal Audit, coordinandosi con il Collegio Sindacale. Inoltre, esamina i risultati della società di revisione e propone la nomina, revoca e remunerazione del Responsabile di Internal Audit, garantendo trasparenza e adeguate risorse per le attività di controllo.

In ambito sostenibilità, il Comitato ha monitorato l'attuazione delle politiche aziendali in ambito di sostenibilità e ha fornito un supporto continuo al Consiglio nella valutazione dell'adeguatezza del sistema di gestione dei rischi e della sua efficacia rispetto alle caratteristiche della società e al profilo di rischio assunto. Il Comitato si avvale delle risorse aziendali e, ove necessario, di consulenti esterni previa verifica della loro indipendenza, utilizzando il budget approvato dal Consiglio di Amministrazione. Oltre a verificare l'applicazione uniforme dei principi contabili ed esaminare i contenuti delle relazioni finanziarie e non finanziarie, comprese quelle relative al sistema di controllo interno e di gestione del rischio, ha valutato le verifiche svolte dalla funzione di Internal Audit e le attività di revisione periodica effettuate dal Collegio Sindacale e dalla società di revisione. Il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità mantiene un'interazione periodica con il Consiglio di Amministrazione, al quale riferisce almeno due volte l'anno, in corrispondenza dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, fornendo aggiornamenti sull'attività svolta e sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

- Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composto da tre amministratori non esecutivi e indipendenti (due uomini e una donna), ha funzioni consultive e propositive riguardo alla remunerazione degli amministratori e dirigenti strategici e alla nomina degli amministratori. Esso, nell'ambito delle sue funzioni relative alle nomine, supporta il Consiglio di Amministrazione in diverse attività chiave. Tra queste figurano il coordinamento del processo di autovalutazione del Consiglio e dei suoi comitati, la definizione della composizione ottimale degli organi amministrativi, e l'individuazione di candidati per eventuali cooptazioni. Inoltre, il Comitato può occuparsi dell'eventuale presentazione di una lista da parte del Consiglio uscente, assicurando un processo trasparente, e della gestione di piani di successione per il CEO e altri amministratori esecutivi.

TIP ha istituito, inoltre, un gruppo di lavoro ESG dedicato, con il compito di individuare, valutare e aggiornare gli impatti rilevanti in materia di sostenibilità. Questo team si occupa anche dell'aggiornamento del Report di Sostenibilità e riferisce direttamente al Vicepresidente e Amministratore Delegato Alessandra Gritti, assicurando così un coordinamento strategico e operativo nelle tematiche ESG.

4.2 INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE[15]

La politica di remunerazione di TIP per gli amministratori esecutivi e il Direttore Generale si articola in una componente fissa, una variabile di breve termine e una variabile di medio-lungo termine.

La componente fissa è significativamente inferiore alla media del settore, soprattutto rispetto al private equity, mentre l'incentivazione a breve termine è gestita attraverso il sistema MBO con obiettivi economici e finanziari che pesano per l'80% (ricavi consolidati e utile consolidato ante imposte) e obiettivi ESG che rappresentano il restante 20% (si veda capitolo 3.5 per ulteriori informazioni).

La governance della remunerazione è strutturata in conformità al modello aziendale. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione svolge un ruolo consultivo e propositivo verso il Consiglio di Amministrazione, supportandolo nell'elaborazione della politica e nella definizione di piani di incentivazione e monitorandone l'attuazione. Il Consiglio di Amministrazione approva la politica retributiva e i relativi piani, che sono poi sottoposti all'Assemblea dei Soci. Quest'ultima ha il compito di deliberare sui compensi, approvare i piani azionari e valutare l'implementazione delle politiche. Questo sistema dimostra l'impegno di TIP nel combinare sostenibilità, remunerazione e governance secondo le migliori pratiche aziendali.

4.3 ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ

TIP, consapevole delle aspettative attuali e potenziali dei propri stakeholder, si impegna con determinazione a perseguire una strategia aziendale in linea con i principi dello sviluppo sostenibile. Tale impegno si

[15] Per maggiori approfondimenti si rimanda ai seguenti documenti: Statuto Sociale e Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari, reperibili nella sezione del sito web dedicata ("Corporate Governance").

fonda su valori fondanti, principi e comportamenti che ispirano l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi aziendali, in stretta connessione con le disposizioni normative del d.lgs. 231/01. Per garantire trasparenza e chiarezza nella definizione e nella comunicazione dei valori che guidano l'organizzazione, TIP ha adottato un framework strutturato di politiche e procedure, in grado di supportare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, compresi quelli relativi alle questioni di sostenibilità.

Elemento fondamentale di questo framework è il Codice Etico, periodicamente aggiornato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, che rappresenta uno strumento indispensabile per il corretto funzionamento della Società e della sua catena del valore.

La sua osservanza è infatti richiesta a tutti i dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che interagiscono con TIP, a qualsiasi titolo. Il Codice Etico svolge un ruolo regolatorio, raccomandando, promuovendo o vietando specifici comportamenti, e prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni. Esso incorpora principi fondamentali per la tutela della sicurezza sul lavoro e della protezione ambientale, temi di crescente rilevanza nel contesto normativo e sociale contemporaneo. Inoltre, include i requisiti minimi per prevenire e gestire reati dolosi e colposi, come indicato dal d.lgs. 231/01.

Il Codice si applica a tutti i componenti degli organi di direzione e controllo, ai dipendenti, ai consulenti e ai terzi che operano per conto o in nome della Società, definiti complessivamente come "Destinatari". A questi ultimi è richiesto un pieno rispetto delle disposizioni del Codice e delle normative vigenti, nonché l'adozione di comportamenti coerenti con i valori aziendali e orientati alla sostenibilità, anche al di fuori dei luoghi di lavoro.

Attraverso il Codice Etico e il relativo framework di governance, TIP consolida il proprio impegno verso una gestione responsabile, trasparente e sostenibile delle proprie attività, in linea con le aspettative degli stakeholder e con i principi dello sviluppo sostenibile.

Inoltre, TIP non aderisce ad alcuna associazione.

IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY [16]

TIP ADOTTA UNA SERIE DI DOCUMENTI FONDAMENTALI CHE DISCIPLINANO LA CONDOTTA AZIENDALE IN LINEA CON I VALORI ESG DI SOSTENIBILITÀ E LE NORMATIVE VIGENTI.

IN PARTICOLARE:

- IL GIÀ CITATO CODICE ETICO, AGGIORNATO DA ULTIMO IL 14 NOVEMBRE 2024, STABILISCE I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO PER TUTTE LE ATTIVITÀ AZIENDALI, PROMUOVENDO IL RISPETTO DEI DIRITTI, DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DI TUTTI GLI STAKEHOLDER.
- IL CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA AL MERCATO REGOLA LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE PER GARANTIRE TRASPARENZA, CORRETTEZZA E PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA GLI AZIONISTI E IL MERCATO.
- IL CODICE DI INTERNAL DEALING DISCIPLINA GLI OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO E INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ, DI CONSOB E DEL PUBBLICO RELATIVAMENTE ALLE OPERAZIONI COMPIUTE, ANCHE PER INTERPOSTA PERSONA, SUGLI STRUMENTI FINANZIARI DELLA SOCIETÀ POSTE IN ESSERE DAI SOGGETTI RILEVANTI E/O DALLE PERSONE COLLEGATE A QUESTI ULTIMI, PREVENENDO COMPORTAMENTI ILLECITI COME L'ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE.
- LA POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI STABILISCE LE MODALITÀ PER IL CONFRONTO CON GLI AZIONISTI E GLI STAKEHOLDER, BASANDOSI SU TRASPARENZA, PARITÀ DI TRATTAMENTO E TEMPESTIVITÀ NELLE COMUNICAZIONI.
- LA PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE CHE STABILISCE LE MODALITÀ DI GESTIONE E PUBBLICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE.
- LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE GARANTISCE CHE LE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE SIANO GESTITE CORRETTAMENTE, LIMITANDONE L'ACCESSO SOLO A CHI NE HA NECESSITÀ PER RAGIONI PROFESSIONALI.

[16] I DOCUMENTI CITATI NEL PARAGRAFO SONO ESPLICATI CON MAGGIOR DETTAGLIO NELLE DIVERSE SEZIONI DEL PRESENTE DOCUMENTO. INOLTRE, SONO REPERIBILI SULLA PAGINA DEDICATA DEL SITO DEDICATA "CORPORATE GOVERNANCE", I SEGUENTI DOCUMENTI: CODICE ETICO, CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA AL MERCATO, CODICE DI INTERNAL DEALING, POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI, PROCEDURA GESTIONE REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGI, PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING), MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO D.LGS 231/2001.

- La Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing) offre canali sicuri per segnalare comportamenti illeciti o irregolarità, proteggendo il segnalante da ogni genere di ritorsioni.
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo d.lgs. 231/2001 stabilisce un sistema di controlli interni volto a prevenire reati societari e a garantire la responsabilità dell'ente in caso di illeciti, contribuendo alla gestione dei rischi legati alla corruzione e agli altri crimini economici.

Tutti questi strumenti operano in sinergia per assicurare che TIP conduca la propria attività in modo responsabile, sostenibile e conforme alle migliori pratiche di governance.

condotta d'impresa

Le procedure adottate da TIP riflettono un impegno costante per la tutela di una buona corporate culture, fondata su principi di trasparenza, integrità e responsabilità. La Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti mira a favorire un confronto costruttivo e inclusivo con gli azionisti e gli stakeholder rilevanti, promuovendo lo scambio di opinioni e chiarimenti su temi strategici attraverso processi di engagement fondati su trasparenza, parità di trattamento e tempestività. Questo approccio garantisce che le informazioni condivise siano corrette, veritiere e rappresentative della strategia aziendale, consolidando la fiducia e l'allineamento tra la Società e i suoi interlocutori, sempre nel rispetto delle disposizioni normative e delle policy interne.

Complementare a questa politica è la Procedura per la gestione del registro dei soggetti aventi accesso alle informazioni privilegiate, che protegge e controlla l'accesso alle informazioni sensibili, limitandolo ai soli soggetti che ne necessitano per motivi professionali. Tale procedura, conforme alle normative europee e nazionali, non solo previene reati come l'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, ma si integra con il Codice Etico e le linee guida aziendali per garantire un efficace presidio contro illeciti e irregolarità. Queste iniziative, orientate alla trasparenza e alla correttezza, rappresentano pilastri essenziali per il mantenimento di una cultura aziendale etica e responsabile, che valorizza la fiducia tra tutti i soggetti coinvolti e sostiene il successo sostenibile della Società.

PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI

TIP pone grande importanza alla creazione di un ambiente di lavoro positivo, improntato sulla collaborazione, sul lavoro di squadra e sulla condivisione degli obiettivi, valorizzando le potenzialità individuali e promuovendo un clima libero da intimidazioni o condizionamenti. Centrale è l'impegno nello sviluppo e nella formazione continua delle risorse umane, considerate un patrimonio fondamentale per il successo aziendale. In quest'ottica, dal 2019, la Società si è dotata di una Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità (Whistleblowing), disponibile sul sito web aziendale, come garanzia di trasparenza e responsabilità nella gestione aziendale. La procedura, strettamente collegata al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, consente a tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico (inclusi soci, azionisti, membri degli organi societari, dipendenti e collaboratori) di segnalare reati o irregolarità in modo strutturato e riservato, anche in forma anonima.

Il sistema implementato prevede canali di segnalazione dedicati (come la piattaforma gestita da terze parti specializzate), volti a proteggere l'integrità aziendale e facilitare la trasmissione delle segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e vietando atti ritorsivi o discriminatori nei suoi confronti. Al contempo, il sistema tutela il segnalato, assicurando un trattamento equo e rispettoso dei suoi diritti. Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, infrazioni del Codice Etico, nonché violazioni normative, come quelle in materia di market abuse, privacy, antiriciclaggio, regolamenti Consob o standard ESMA. Sono inclusi illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e comportamenti che ledono interessi pubblici, finanziari dell'Unione Europea o il mercato interno.

La gestione delle segnalazioni è affidata ad un legale esterno nominato dalla Società quale figura specificamente formata e responsabile dell'analisi e della valutazione dei casi segnalati. L'incaricato esterno, in caso di necessità, avvia indagini interne per verificare i fatti e può richiedere l'adozione di provvedimenti disciplinari o sanzionatori da parte delle funzioni aziendali competenti, sempre nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile. Questa procedura, parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione approvato dal Consiglio di Amministrazione, viene costantemente aggiornata su proposta dell'Organismo di Vigilanza per

adeguarsi a eventuali modifiche normative. Questo sistema articolato riflette l'impegno di TIP nel promuovere un ambiente di lavoro etico, sicuro e conforme alle migliori pratiche, proteggendo al contempo la riservatezza, la trasparenza e l'integrità aziendale.

Come anticipato nel capitolo 3.4. "Misure contro la discriminazione", la piattaforma viene utilizzata anche per le segnalazioni relative a molestie sul luogo di lavoro, con l'obiettivo di prevenire e contrastare ogni forma di molestia, sia sessuale che morale.

ANTICORRUZIONE

Le misure adottate da TIP per la prevenzione del rischio di corruzione e tangenti si basano su un approccio strutturato e rigoroso, che integra strumenti normativi, procedure operative e controlli sistematici. Al centro di questo sistema vi è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, che consente alla Società di escludere la propria responsabilità in caso di reati commessi da soggetti interni, purché dimostri di aver implementato un modello idoneo a prevenire tali illeciti. Questo modello è presidiato da un Organismo di Vigilanza (OdV) indipendente, responsabile del monitoraggio continuo, della gestione delle segnalazioni e del reporting al Consiglio di Amministrazione. L'OdV, composto da tre membri esterni con mandato fino all'esercizio 2024, opera con piena autonomia e ha accesso a tutte le informazioni necessarie per garantire un'efficace vigilanza, prevenendo comportamenti illeciti e tutelando l'integrità aziendale.

Ad affiancare il Modello, sono presenti la procedura Whistleblowing, che consente di segnalare illeciti in forma riservata, e un Codice Etico, che stabilisce i principi fondamentali di comportamento, entrambi finalizzati a rafforzare la cultura aziendale contro ogni forma di corruzione. Inoltre, l'Internal Audit, affidato a un soggetto esterno dotato di adeguati requisiti di indipendenza e competenza, svolge verifiche periodiche sull'efficacia del sistema di controllo interno e sulla conformità alle normative. Le attività dell'Internal Audit includono il monitoraggio delle aree di rischio legate a investimenti, disinvestimenti, antiriciclaggio, salute e sicurezza sul lavoro, nonché l'analisi delle procedure aziendali per assicurare l'aderenza agli standard normativi e la gestione trasparente delle operazioni. Durante l'esercizio, l'Internal Audit ha realizzato interventi mirati e incontri periodici con l'OdV, il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità e

la società di Revisione, per garantire il coordinamento delle attività e migliorare l'efficienza del sistema. Questo approccio integrato consente a TIP di mantenere un controllo efficace sui rischi di corruzione e tangenti, promuovendo al contempo trasparenza, responsabilità e conformità, in linea con i più elevati standard di governance.

Le misure implementate dall'organizzazione hanno dimostrato la loro efficacia, come attestato dall'assenza di episodi di corruzione nel periodo di rendicontazione. Le politiche e le procedure adottate dalla Società, pubblicamente disponibili, garantiscono piena accessibilità a tutti i dipendenti e a tutti gli altri stakeholder. Inoltre, nel medesimo periodo, non sono state avviate azioni legali nei confronti della Società per condotte anticoncorrenziali, violazioni antitrust o pratiche monopolistiche.

5. LA DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE NEL GRUPPO TIP

Nel settembre 2015 più di 150 leader internazionali si sono incontrati alle Nazioni Unite per contribuire allo sviluppo globale, promuovere il benessere umano e proteggere l'ambiente.

La comunità degli Stati ha approvato l'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile, i cui elementi essenziali sono i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile e i 169 sotto-obiettivi, i quali mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza e allo sviluppo sociale ed economico.

Inoltre, riprendono aspetti di fondamentale importanza per lo sviluppo sostenibile quali l'affrontare i cambiamenti climatici e costruire società pacifiche entro l'anno 2030.

In coerenza con tale percorso di generazione di valore condiviso, TIP nel marzo 2023 ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite a testimonianza del formale e sostanziale impegno a promuovere un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del business, in ogni suo aspetto.

Questa adesione testimonia il rispetto dei diritti umani e del lavoro, la salvaguardia dell'ambiente e un approccio etico e trasparente al business in ogni suo aspetto. Il Global Compact fornisce un quadro di riferimento riconosciuto a livello internazionale per sviluppare, implementare e adottare politiche e pratiche improntate ai principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Consapevole del proprio ruolo sociale, TIP ha intrapreso un percorso volto a orientare l'organizzazione e le proprie attività di business nella direzione definita dai 17 SDGs. In particolare, TIP ha individuato le aree tematiche di sostenibilità rilevanti su cui definire appropriate modalità di gestione che consentano di creare valore condiviso per i propri stakeholder e mitigare gli effetti negativi sull'ambiente esterno.

Più nel dettaglio, la società contribuisce al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

TIP CONTINUA A DEDICARE TEMPO E RISORSE SIGNIFICATIVE PER PROMUOVERE LA CULTURA ECONOMICA E SENSIBILIZZARE SULL'IMPORTANZA DELLA CRESCITA SANA DELLE IMPRESE, ATTRAVERSO PUBBLICAZIONI, ARTICOLI E PARTECIPAZIONI A CONVEGNI. IN LINEA CON IL PROPRIO IMPEGNO PER UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ ED INCLUSIVA, TIP HA INVESTITO IN TALENT GARDEN S.P.A., UNA SOCIETÀ CHE OFFRE CORSI DI FORMAZIONE SPECIALISTICA IN AMBITO TECNOLOGICO E DIGITALE. QUESTI CORSI SONO RIVOLTI SIA A GIOVANI TRA I 18 E I 29 ANNI, SIA ALLE AZIENDE, NELL'AMBITO DI PROGRAMMI DI UP-SKILLING E RE-SKILLING. INOLTRE, PER IL 2024, TIP HA CONFERMATO IL FINANZIAMENTO DI BORSE DI STUDIO DESTINATE AGLI STUDENTI PIÙ MERITEVOLI DELLA TALENT GARDEN INNOVATION SCHOOL PER UN TOTALE DI 70 MILA EURO SUDDIVISO TRA DUE MASTER: DIGITAL MARKETING E CYBER SECURITY. PARALLELAMENTE, TIP DIMOSTRA UN FORTE IMPEGNO NELLA FORMAZIONE INTERNA: NEL BIENNIO 2023-2024, I DIPENDENTI HANNO RICEVUTO IN MEDIA 30 ORE DI FORMAZIONE CIASCUNO, PER UN TOTALE DI CIRCA 400 ORE COMPLESSIVE. QUESTO APPROCCIO FORMATIVO È CONDIVISO ANCHE DALLE PRINCIPALI SOCIETÀ PARTECIPATE, CHE INVESTONO CONSIDEREVOLMENTE NELLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE.

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

TIP PROMUOVE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, GARANTENDO UN'OCCUPAZIONE PIENA E DIGNITOSA PER TUTTI. COME INVESTITORE, TIP FORNISCE ALLE SOCIETÀ RISORSE MIRATE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE A LUNGO TERMINE, RENDENDO QUESTO OBIETTIVO IL FULCRO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ. IN PARTICOLARE, ADERISCE AL SOTTO-OBIETTIVO CHE MIRA A "PROMUOVERE POLITICHE ORIENTATE ALLO SVILUPPO, A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, DELLA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO DIGNITOSI,

DELL'IMPRENDITORIA, DELLA CREATIVITÀ E DELL'INNOVAZIONE, INCORAGGIANDO LA FORMALIZZAZIONE E LA CRESCITA DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE, ANCHE ATTRAVERSO L'ACCESSO AI SERVIZI FINANZIARI''. QUESTO IMPEGNO RAPPRESENTA UNA SINTESI DELL'APPROCCIO CHE TIP HA SEMPRE ADOTTATO NEL SUPPORTARE LE SOCIETÀ IN CUI INVESTE O CHE ASSISTE. UN ELEMENTO DISTINTIVO DELL'OPERATIVITÀ DI TIP È L'APPORTO DI NUOVO CAPITALE, EVITANDO IL RICORSO ALLA LEVA FINANZIARIA. QUESTA CARATTERISTICA DIFFERENZIA TIP DAI TRADIZIONALI OPERATORI DI PRIVATE EQUITY E CONSENTE ALLE SOCIETÀ DI AFFRONTARE LA CRESCITA SOSTENIBILE IN MODO PIÙ STRUTTURATO E RESILIENTE.

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

TIP HA COSTANTEMENTE SOSTENUTO LE AZIENDE IN PERCORSI DI CRESCITA BASATI SU STRATEGIE TRAINANTI COME L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, CHE NEGLI ULTIMI ANNI SI È CONCRETIZZATA PRINCIPALMENTE ATTRAVERSO UNA MAGGIORE DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITÀ. IN QUESTO CONTESTO, NEL 2017 TIP HA LANCIATO STARTIP S.R.L., UN VEICOLO DI INVESTIMENTO INTERAMENTE CONTROLLATO E FOCALIZZATO SU STARTUP E INNOVAZIONE. ATTRAVERSO STARTIP E I CLUB DEAL ORGANIZZATI E PROMOSSI, TIP HA INVESTITO COMPLESSIVAMENTE CIRCA 130 MILIONI DI EURO, RAFFORZANDO ULTERIORMENTE IL PROPRIO IMPEGNO VERSO IL SUPPORTO ALL'INNOVAZIONE.

GARANTIRE MODELLI DI CONSUMO E PRODUZIONE SOSTENIBILI

TIP È FORTEMENTE IMPEGNATA NELLA PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE MATERIALI, ATTUANDO INIZIATIVE E PROGETTI SPECIFICI PER RIDURRE AL MINIMO IL CONSUMO DI CARTA. INOLTRE, LA SOCIETÀ SELEZIONA, OVE POSSIBILE, FORNITORI DI SERVIZI E MATERIALI DI CONSUMO CHE OFFRONO PRODOTTI A BASSO IMPATTO AMBIENTALE. UN ALTRO PASSO IMPORTANTE IN QUESTA DIREZIONE È L'INTRODUZIONE DI UNA PIATTAFORMA

che fornisce un servizio mensa aziendale, che ha contribuito significativamente alla riduzione degli sprechi.

Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze

TIP ha avviato da anni un percorso volto alla rendicontazione delle emissioni dirette di gas serra di scope 1, 2 e 3, adottando misure concrete per monitorare e ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. La società ha intrapreso un impegno costante per migliorare la gestione delle proprie emissioni e per implementare strategie che contribuiscano alla lotta contro il cambiamento climatico e le sue conseguenze.

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo, insieme all'alta dirigenza, supervisionano attivamente la definizione degli obiettivi legati agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti per l'organizzazione. Tale attività include il monitoraggio e la valutazione dei progressi compiuti nel raggiungimento di questi obiettivi, assicurando che le strategie adottate siano coerenti con le priorità aziendali e gli impegni verso gli stakeholder.

Di seguito si riportano gli SDGs identificati come rilevanti dalle società partecipate di TIP:

Società	SDG	Povertà zero	Fame zero	Salute e benessere	Istruzione di qualità	Uguaglianza di genere	Acqua pulita e igiene	Energia pulita e accessibile	Lavoro dignitoso e crescita economica	Industria, innovazione e infrastrutture	Ridurre le disuguaglianze	Città e comunità sostenibili	Consumo e produzione responsabili	Agire per il clima	La vita sott'acqua	La vita sulla terra	Pace, giustizia e istituzioni forti	Partnership per gli obiettivi
Società non quotate																		
Alpitour	5					√			√						√	√		√
Azimut Benetti	6			√					√				√	√	√			√
Bending Spoons	6			√	√	√			√	√				√				
Beta	8				√	√		√	√	√		√	√	√				
Chiorino	10			√	√	√		√	√	√		√	√	√			√	
Dove Vivo	6					√		√			√	√	√	√				
Eataly	10		√			√		√	√	√		√	√	√	√	√		
Limonta	8			√	√			√	√	√	√		√	√				
Talent Garden	5				√	√			√	√		√						
Vianova	8			√	√	√		√	√	√			√	√				
Società quotate																		
Amplifon	8			√		√		√	√		√		√	√				√
Elica	6			√				√	√				√	√			√	
Hugo Boss	10				√	√	√		√		√		√	√	√	√		√
Interpump (*)	13			√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√		√	√
Sesa	7					√			√	√	√			√			√	√
Moncler	11			√	√	√	√	√	√			√	√	√	√	√		
OVS	5					√	√		√			√	√					
Roche Bobois (*)	11			√	√	√		√	√		√		√	√		√	√	√

(*) Incluse nel piano strategico

6. PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ

All'interno del percorso di continuo miglioramento per rafforzare il proprio impegno verso gli azionisti, i dipendenti e gli altri stakeholder, oltre che nel suo ruolo di investitore, TIP ha approvato già nel marzo 2021, una strategia chiara per l'integrazione della sostenibilità nelle sue attività, individuando le aree di intervento e definendo azioni concrete per porsi come un punto di riferimento nel mercato italiano. Gli obiettivi del Piano per la Sostenibilità, che si articolano su un orizzonte temporale di medio termine, si focalizzano su tre aree principali: l'impegno di TIP a livello societario e di governance, l'adozione di policy di investimento che integrano i criteri ESG nella selezione delle società in cui investire, e la promozione di pratiche di governance all'interno delle partecipate, con approcci differenziati tra società quotate e non quotate. TIP ha intrapreso un percorso strutturato per rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità, attuando iniziative mirate alla condivisione e al monitoraggio delle performance ESG. Tra le azioni principali, è stata creata una sezione dedicata alla sostenibilità sul sito web aziendale, che raccoglie comunicati stampa e relazioni annuali sul tema. Inoltre, TIP monitora gli obiettivi ESG delle società partecipate attraverso survey periodiche e un questionario dedicato, aggiornato nel 2024, come descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per le partecipate del gruppo TIP". Dal 2021, TIP pubblica su base volontaria una relazione annuale sulla sostenibilità denominata "Una Cultura di Sostenibilità", che fornisce una panoramica delle attività svolte e dei risultati ottenuti.

Sul fronte delle policy, il Codice Etico, principale riferimento in materia ESG, è stato aggiornato e verranno adeguate ulteriori policy societarie nel corso dell'anno. Parallelamente, il Comitato per la Sostenibilità svolge un ruolo chiave nel monitoraggio delle attività ESG e nell'aggiornamento degli organi collegiali, supportati anche dall'amministratore delegato, che supervisiona personalmente l'attuazione del Piano per la Sostenibilità. TIP promuove il dialogo con gli stakeholder, la formazione sui temi ESG e la sensibilizzazione dei dipendenti attraverso iniziative dedicate e materiali informativi. Inoltre, monitora costantemente l'attuazione delle politiche aziendali,

suggerendo miglioramenti ove necessario, e verifica il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

TIP ha ottenuto il rating "ee" da Standard Ethics e un ESG Risk Rating "low risk" da Sustainalytics, e prosegue il dialogo con i principali enti di rating per rappresentare in modo completo i propri impegni in ambito ESG. Nell'ambito del processo di investimento, TIP integra analisi ESG nelle due diligence e sensibilizza il top management delle società partecipate, con l'obiettivo di supportare la definizione di obiettivi e iniziative sostenibili. Attualmente, circa il 60% delle società partecipate redige una relazione di sostenibilità, e TIP mantiene un dialogo costante per favorire l'attuazione di piani ESG.

Infine, TIP ha fissato obiettivi ambiziosi per le partecipazioni non quotate, tra cui: garantire che almeno un terzo dei membri del CdA sia del genere meno rappresentato, che almeno il 90% includa il 20% di membri indipendenti, e che il 100% adotti misure per la condivisione dei risultati aziendali con i dipendenti e il contenimento delle emissioni. Al 31 dicembre 2024, circa il 60% delle partecipazioni maggiormente rilevanti dispone di una relazione di sostenibilità, mentre circa il 70% dei consigli di amministrazione include almeno un quinto di membri indipendenti e il 56% ha almeno un terzo di membri del genere meno rappresentato.

<u>Lo stato di avanzamento del Piano per la Sostenibilità</u>

Gli obiettivi che TIP si è impegnata a raggiungere hanno un orizzonte temporale di medio termine e si declinano con riferimento a:

- **L'impegno di TIP per la sostenibilità**: le attività ed iniziative che TIP si impegna ad attuare con riferimento alla propria struttura societaria / di governance;
- **Policy di investimento**: le attività che TIP si impegna ad attuare con riferimento allo screening e alle valutazioni delle società in cui investire;
- **Governance**: l'impegno che TIP in qualità di investitore diretto nelle società si impegna a promuovere all'interno degli organi sociali delle partecipate. Tali obiettivi sono differenziati tra società quotate e non quotate.

Al fine di verificare lo stato di avanzamento rispetto al set di obiettivi fissati è stata predisposta un'analisi aggiornata della situazione del gruppo.

OBIETTIVO	STATO DI AVANZAMENTO
L'IMPEGNO DI TIP PER LA SOSTENIBILITÀ	
1 – Attuare un piano di condivisione di informazioni sulle iniziative attuate dalla società	
predisporre una nuova sezione del sito web TIP sui temi della "sostenibilità" così da permettere una più agevole identificazione dei documenti redatti e condivisi	È stata creata una nuova sezione ''sostenibilità'' in cui si possono trovare tutti i comunicati stampa del Gruppo in relazione al tema così come la relazione annuale
monitorare e condividere gli obiettivi che le società in portafoglio TIP intendono raggiungere e raggiungono nei diversi esercizi	TIP ha proposto alle proprie partecipate di sostenere una survey periodica al fine di verificare l'esecuzione di piani ESG. Nel corso del 2022 è stato adottato un nuovo questionario come meglio dettagliato al paragrafo "La sostenibilità per le partecipate del gruppo TIP" del presente documento
predisporre annualmente una relazione sulla sostenibilità che dia evidenza di tutte le attività svolte da TIP nel corso dell'esercizio	TIP da marzo 2021 pubblica annualmente una relazione ''una Cultura di Sostenibilità'' che viene redatta su base volontaria ed aggiornata annualmente
integrare le policy già presenti e codificare in nuove policy l'impegno di TIP sui diversi temi ESG	È stato aggiornato il Codice Etico che rappresenta il documento maggiormente rilevante in termini di policy di Gruppo.

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

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

PRESIDIARE IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER SUI TEMI SPECIFICI

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

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

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

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

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

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

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

NELL'AMBITO DELLA RENDICONTAZIONE DI NATURA NON FINANZIARIA, È STATA ESEGUITA L'ANALISI DI MATERIALITÀ D'IMPATTO VOLTA A IDENTIFICARE GLI ASPETTI AMBIENTALI, SOCIALI, ECONOMICI E DI GOVERNANCE MAGGIORMENTE RILEVANTI E SIGNIFICATIVI PER IL BUSINESS DI TIP E PER I SUOI STAKEHOLDER.

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

TIP HA RICEVUTO DA STANDARD ETHICS IL RATING DI "EE" (SI VEDA LA SEZIONE HIGHLIGHTS) E DA SUSTAYNALITICS L'ESG RISK RATING "LOW RISK". SONO IN CORSO INTERLOCUZIONI CON I PRINCIPALI RATER INTERNAZIONALI AL FINE DI TRASMETTERE NELLA MANIERA CORRETTA E MAGGIORMENTE COMPLETA LE ATTIVITÀ E GLI IMPEGNI PRESI DA TIP CON

RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE ESG, NON PIENAMENTE RICOMPRESI ALL'INTERNO DELLE VALUTAZIONI ODIERNE

POLICY DI INVESTIMENTO

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

TIP ANCHE NEL CORSO DEL 2024, NELLO SVOLGIMENTO DELLE ANALISI DI DUE DILIGENCE SUI PROSPETTATI INVESTIMENTI, HA FATTO VERIFICHE APPROFONDITE SULLE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ DELLE SOCIETÀ TARGET

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

ATTUALMENTE CIRCA IL 60% DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DAL GRUPPO TIP PREDISPONE UNA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

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

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

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

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

AL 31 DICEMBRE 2024, LE PARTECIPAZIONI MAGGIORMENTE RILEVANTI DI TIP SONO 18 DI CUI:

- 9 (50%) SONO SOCIETÀ QUOTATE E 9 (50%) SONO SOCIETÀ NON QUOTATE;

- 10 società (~60%) predispongono già una relazione sulla sostenibilità con contenuti adeguati;
- Nella maggior parte dei consigli di amministrazione (~70%) almeno un quinto dei membri è indipendente;
- In 10 consigli di amministrazione (56%) almeno un terzo dei membri è composto dal genere meno rappresentato;
- In 16 società (89%) TIP esprime un membro del consiglio di amministrazione.

Lo stato di avanzamento con riferimento agli obiettivi di governance viene qui riassunto:

	CdA con almeno 1/3 donne	OBIETTIVO	% oggi
Quotate	9	BEST PRACTICE	100%
Non quotate	1	33%	11%
TOT gruppo TIP	10		56%

	CdA con almeno 1/5 indipendenti	OBIETTIVO	% oggi
Quotate	9	BEST PRACTICE	100%
Non quotate	4	90%	44%
TOT gruppo TIP	13		72%

	Piano di condivisione degli utili	OBIETTIVO	% oggi
Quotate	9	BEST PRACTICE	100%
Non quotate	8	100%	89%
TOT gruppo TIP	17		94%

Con riferimento all'adozione di misure finalizzate al contenimento delle emissioni si rimanda alle pagine successive in cui si dà evidenza per ciascuna società partecipata delle attività svolte con riferimento anche a questo tema.

7. LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP

Al fine di monitorare le azioni intraprese nell'ambito della sostenibilità dalle società partecipate non quotate, nel 2020 TIP ha sviluppato un primo questionario volto a:

(i) analizzare nel dettaglio le politiche messe in atto;
(ii) verificare i relativi stati di avanzamento;
(iii) analizzare i risultati raggiunti e sulla base di questi porsi come interlocutore attivo per lo sviluppo di una sempre maggiore attenzione alle tematiche relative alla sostenibilità.

A partire dal 2024 il questionario è stato approfondito ed ampliato, in linea con i contenuti del B-Impact Assessment, ed è ora composto da 50 domande che coprono 5 macro-aree ed affronta la politica e gli obiettivi della società in tema sostenibilità, i comportamenti nei confronti dell'ambiente, la struttura della governance, le persone e l'ambiente di lavoro ed il rapporto con gli stakeholder.

La definizione di tali macro-aree è stata sviluppata in maniera coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite. Di seguito le principali evidenze emerse dalle analisi svolte.

Approccio ESG

- 80% delle società adotta policy ESG ed una strategia volta al miglioramento degli indicatori ESG.
- 100% delle società ha identificato almeno 4 obiettivi in linea con i Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite e mediamente 8 obiettivi per ogni società. Si veda alle pagine successive per una ricostruzione grafica delle evidenze emerse con riferimento al tema SDGs per ogni società partecipata.
- 33% delle società ha ricevuto delle certificazioni in tema di sostenibilità.
- 80% delle società svolge attività di promozione e sensibilizzazione sul tema sostenibilità verso i propri dipendenti.

Ambiente

- 44% delle società ha avviato iniziative allo scopo di raggiungere l'efficientamento energetico, idrico o in termini di riciclo degli scarti.
- 90% delle società monitora attivamente il riciclo dei rifiuti.
- 90% delle società utilizzano almeno il 15% di energia derivante da fonti rinnovabili.

Social

- 140.000 ore di formazione erogate ai dipendenti nel 2023.
- Circa il 40% del personale è formato da donne.
- Meno del 15% in termini di turnover medio dei dipendenti.

Governance

- 100% delle società si sono dotate del codice etico e modello 231 e nella maggior parte dei casi accolgono i temi di sostenibilità proposti dalle Nazioni Unite e dall'OCSE.
- 80% delle società accoglie temi di sostenibilità proposti dalle Nazioni Unite, dall'OCSE e dall'Unione Europea nei propri strumenti di governance dedicati all'etica aziendale.
- 90% delle società ha previsto un processo formale per la condivisione delle informazioni finanziarie con i propri dipendenti.

Nelle pagine successive si riportano le principali misure, iniziative ed attività effettuate dalle principali società del Gruppo TIP in tema di rispetto e tutela dell'ambiente, iniziative sociali e per i dipendenti e governance.

Le schede riportate riguardano 20 società.

Rispetto al campione preso a riferimento per il Piano di Sostenibilità (che include 18 società) sono stati illustrati anche gli investimenti effettuati in Zest ed Eataly considerata l'attenzione che ciascuna di queste società ha nei confronti dei temi ESG.

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Proseguimento del progetto "Gabbiani verdi", un protocollo di valutazione della sostenibilità delle strutture ricettive commercializzate dal gruppo Alpitour al fine di raggiungere la leadership nella sostenibilità nel mondo del tour operating che prevede la verifica di nove requisiti di sostenibilità delle strutture e l'assegnazione di un punteggio da 1 a 5 "gabbiani verdi".
- Dodici strutture Voi Hotels hanno ottenuto la certificazione certificate GSTC ("Global Sustainable Tourism Council").

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- A novembre 2024 ottenimento della Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022.
- Nel 2024 sono state erogate 90.075 ore di formazione ai propri dipendenti, corrispondente a 30 pro-capite.
- Neos sostiene l'associazione "I bambini delle fate" che si occupa di sostenere e aiutare le persone autistiche e supporta la fondazione "Karibujua" che gestisce progetti di sviluppo scolastico in Kenya.
- La fondazione "Dona con Bravo" raccoglie materiali per asili e scuole elementari in Madagascar, Zanzibar e Capo Verde

GOVERNANCE

- Il 14% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 29% dei membri del C.d.A. è composto amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Inclusione nel Sustainability Yearbook 2025 di S&P dopo aver ottenuto uno dei 10 migliori risultati della classifica globale della "*Industry Health Care Providers & Services*" nel 2024.
- Inclusa nell'indice Mib Esg.
- Rating AA nell'indice MSCI-ESG (dal 2016 ad oggi).
- Nel corso del 2023 è proseguito il roll-out del nuovo store format con illuminazione a LED, installazione di impianti di riscaldamento/raffrescamento efficienti e moduli per la raccolta delle batterie esauste da parte dei clienti.
- Nel 2023 la quota di energia elettrica acquistata e certificata come proveniente da fonti rinnovabili è aumentata fino a circa il 74%,

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Conferimento di 6 borse di studio per il percorso di laurea triennale in tecniche audioprotesiche.
- Più di 150 studenti sono stati inseriti nel programma "Tirocino WOW", che dà l'opportunità agli studenti delle 14 università italiane di tecniche audioprotesiche di svolgere un'esperienza formativa all'interno di uno dei punti vendita Amplifon in Italia.
- Circa 7.700 apparecchi acustici donati nel 2023 tramite la Miracle-Ear Foundation
- Nel 2023 sono state erogate più di 418.600 ore di formazione ai dipendenti.
- 2024: certificazione Top Employer per tutta l'Europa, Stati uniti e Nuova Zelanda.

GOVERNANCE

- Il 56% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 78% dei membri del C.d.A. è composto amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

AZIMUT | BENETTI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Il Gruppo ha conseguito negli anni le principali certificazioni in ambito Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro con la normativa ISO 45001-2018 che costituisce un primato assoluto nel settore nautico per Gruppi multisito. Inoltre Azimut Benetti è in possesso della certificazione qualità, conforme alla norma ISO 9001 – 2015 per tutte le sedi della Business Line Yachts, R&D Varazze e all'area Lusben di Viareggi.
- Oltre la metà della flotta di Azimut è costituita da Low Emission Yachts, modelli che garantiscono una riduzione delle emissioni dal 20 al 30%. Nel 2023 Azimut ha annunciato la prima serie ibrida di motoryacht al mondo, Seadeck, avvicinandosi in anticipo al target di contenimento delle emissioni di CO2 fissato dalla International Marine Association (IMO) per il 2030.
- E' stato installato un impianto di ricircolo e di filtrazione delle acque degli invasi di Avigliana utilizzati per il collaudo delle imbarcazioni.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Progetto "Mobilità Sostenibile", ideato per incentivare l'uso dei mezzi pubblici e sostenere la riduzione di emissioni di CO2
- Progetto "Car Policy" che prevede l'adozione di modelli top performanti in termini di emissioni e di consumi
- Progetti "Il Cibo non si Spreca" e "Raccolta Solidale", realizzati in collaborazione con enti e associazioni territoriali, per ridurre al minimo gli sprechi di cibo nelle mense aziendali e sostenere le persone in difficoltà del territorio

GOVERNANCE

- il 20% dei membri del C.d.A. è composto da donne

SDGs ADOTTATI

BENDING SPOONS

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Premiata da planeat.eco per l'impegno nel rispettare i valori Esg prefissati dall'Agenda 2030. Bending Spoons, grazie al servizio di pausa pranzo Planeat ha contribuito a risparmiare 1.701 kg di cibo, ha evitato di sprecare 994.61 litri di acqua, ha evitato di produrre 1.846 kg di plastica, ha permesso di risparmiare suolo per 18.714 mqe ha permesso di distribuire 6.108 pasti sospesi, oltre ad aver risparmiato 4.321 kg di CO2.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- 2024: inserito tra gli "Italy's best workplaces for diversity, Equity & inclusion".
- Nel 2023 sono state erogate più di 6.100 ore di formazione ai dipendenti
- Diverse attività ed eventi organizzati da People Operations (feste, cene, raduni, sport, ecc.).
- I dipendenti possono decidere di ricevere parte della retribuzione o del bonus di ingresso in share options di Bending Spoons con uno sconto del 30% sul prezzo di mercato.
- I dipendenti a tempo determinato, un office staff o un dipendente a tempo indeterminato con sede in Italia ha un budget annuale che può spendere per beni e servizi legati al welfare rispettivamente pari a 1.200, 250 e 1.200 euro.

GOVERNANCE

- Nomina formale di un Sustainability Committee con il compito di coordinare l'impegno di sostenibilità dell'azienda
- Il 20% % dei membri del C.d.A. è composto da donne

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Con il logo Beta Green, il Gruppo indica tutte le iniziative intraprese per tutelare l'ambiente, con un focus specifico sulla transizione energetica. Infatti, negli ultimi anni, hanno sostenuto importanti investimenti in questa direzione, provvedendo all'installazione di impianti fotovoltaici e acquistando energia ricavata da fonti rinnovabili.
- L'energia elettrica acquistata da Beta Utensili proviene principalmente da fonti rinnovabili, con origine tracciata e garantita dal GSE tramite titoli di Garanzia d'Origine.
- Entro il 2025 si prevede l'installazione di oltre 3,5 MWP in impianti fotovoltaici. Il Gruppo ha installato impianti fotovoltaici presso le sedi di Sovico (MB), Sulmona (AQ) e Castiglione d'Adda (LO), con l'obiettivo di raggiungere l'auto-produzione di energia elettrica per alimentare uffici e stabilimenti. È stata estesa la base fotovoltaica nello stabilimento di Narzole (CN) e nel 2023 è partito anche l'impianto dello stabilimento di Rozzano (MI).

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Piano strutturato di welfare aziendale che comprende una piattaforma di servizi dedicati, promuove la parità sociale, la crescita professionale, la salute e la sicurezza dei dipendenti.
- Dal 2009 Beta sostiene le spese scolastiche dei figli dei propri dipendenti, provvedendo all'acquisto dei libri di testo per gli studenti delle scuole secondarie e all'erogazione di Premi allo studio, per cui sono stati stanziati oltre 158.000 €

GOVERNANCE

- Il 14% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 14% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Dal 2015 certificata EMAS (Eco-Management and Audit Scheme); nel suo settore di business, Chiorino è l'unica azienda a detenere tale certificazione.
- È stato intrapreso un percorso volto al calcolo ed alla successiva compensazione delle emissioni dirette ed indirette secondo il GHG Protocol. Di seguito i dati sul 2023:
  - Scope 1: 1.696 T/Co2eq
  - Scope 2: 1.131 T/Co2eq
  - Scope 3: (stimato solo per SpA nel 2023) Upstream: 13.765 – Downstream: 2.517

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Portafoglio welfare con portale dedicato che permette di utilizzare il credito per diversi servizi, quali (a titolo di esempio): acquisto di buoni e ticket, rimborsi bollette luce e gas, rimborsi spese mediche, rimborsi spese per educazione e istruzione familiari, servizi di assistenza a familiari anziani e non autosufficienti, versamenti aggiuntivi ai fondi pensione, acquisto di ticket per servizi con finalità educative, formative e ricreative.
- Permessi retribuiti aggiuntivi per: nascita di un figlio, inserimento scolastico dei figli, assistenza per ricovero familiare, decesso di familiari.
- Convenzione con ente sanitario qualificato per usufruire di alcune prestazioni annuali gratuite (visite specialistiche e percorso fisioterapico).

GOVERNANCE

- Il 43% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 29% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Ottenimento della Certificazione B Corp nel 2022.
- Definizione di una serie di obiettivi in tema di sostenibilità, redatti in conformità ai principi SDGs: (1) favorire l'innovazione industriale; (2) favorire la parità di genere; (3) lavoro dignitoso e crescita economica; (4) rispetto e salvaguardia delle risorse ambientali
- Pur avendo un limitato consumo di materie prime, per le caratteristiche peculiari dell'attività, l'azienda ha adottato da anni un atteggiamento responsabile all'utilizzo dell'energia (approvvigionamento da fonti rinnovabili), al contenimento dei consumi, delle emissioni ed un controllo dei rifiuti ed al loro corretto riciclo

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Ai dipendenti sono offerti bonus e partecipazione agli utili.
- Sono sponsorizzate e incoraggiate attività legate alla salute ed al benessere durante la settimana lavorativa e sono previsti meccanismi di job rotation.
- Sono previsti pasti gratuiti e buoni pasto, orari di lavoro flessibili e smartwork.
- Obiettivo del gruppo è di fornire un ambiente di lavoro dignitoso, oltre che offrire alle startup ospitate un ambiente di lavoro sano e moderno, con infrastrutture tecnologiche avanzate

GOVERNANCE

- Il 25% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- L'8% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti.

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Joivy è attenta al benessere della comunità in cui opera e si impegna a contribuire al suo sviluppo attraverso progetti di riqualificazione e rigenerazione urbana nel rispetto dell'ambiente.
- Attraverso il servizio Design & Build si impegna a progettare in modo sostenibile, scegliendo soluzioni impiantistiche energeticamente efficienti.
- 91% dell'elettricità utilizzata proviene da fonti rinnovabili.
- Risparmio annuo di Co2 di 200 tonnellate.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Nel 2024 erogate oltre 1.000 ore di formazione ai dipendenti pari a circa 8 ore pro-capite.
- 1.000 euro annui per ogni dipendente spendibili tramite la piattaforma di welfare aziendale.
- Percentuale di turnover dei dipendenti pari all'1%.

GOVERNANCE

- Il 51% dei manager è donna.
- 65% Piano di azionariato dei dipendenti.

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Fin dalla sua fondazione il tema della sostenibilità è uno dei messaggi chiave di Eataly, anche tramite la partnership con Slow Food. Le principali iniziative promosse in ambito di sostenibilità ambientale, molte delle quali in partnership con enti del settore, sono: (1) "Seminiamo la Biodiversità" per il recupero di antiche varietà orticole; (2) "Bee the future", progetto finalizzato al ripopolamento delle api; (3) "10.000 Orti in Africa", progetto per la realizzazione di orti e formazione agronoma in diverse aree dell'Africa; (4) "Verso Rifiuti Zero", programma volto alla riduzione dei rifiuti prodotti internamente; (5) "Prati stabili", progetto finalizzato al recupero, la riconversione e la valorizzazione dei prati stabili e di tutte le produzioni alimentari connesse
- Nel 2022 è stato sviluppato un progetto di "Agricoltura simbiotica" per la promozione di produzioni agricole certificate, realizzate mediante l'impiego di pratiche mirate alla salvaguardia del suolo
- Nel 2022 Eataly è stato il primo retailer italiano a sottoscrivere L'European Chicken Commitment impegnandosi ad individuare ed attuare un percorso virtuoso di selezione ed approvvigionamento di tutta la propria selezione di carni di origine avicola

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- "Progetto Libellula" avviato nel 2019 presso Eataly Smeraldo, sul tema della violenza sulle donne e la discriminazione di genere
- Possibilità di conversione di una parte del premio di risultato in welfare sul portale dedicato "Double You"
- Nel 2022 erogate oltre 2.500 ore di formazione ai dipendenti

GOVERNANCE

- Il 20% dei membri del C.d.A. è composto da donne

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Nel 2023 raggiunto il 100% dei siti italiani che utilizzano energia rinnovabile.
- Nel 2023 è stato realizzato il primo inventario delle emissioni GHG.
- Circa il 97% dei rifiuti prodotti viene inviato ad operazioni di recupero.
- Nel 2009 Elica ha aderito all'Associazione World Class Manufacturing (WCMA), organizzazione internazionale no-profit che riunisce aziende di diversi settori coinvolte nell'introduzione e sviluppo di un medesimo metodo di produzione votato al miglioramento continuo e sostenibile.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Ottenimento della certificazione ISO 45001:20181 presso il sito polacco di Jelcz Laskovice. L'86% dei siti ha così ottenuto certificati per la salute e sicurezza.
- Fondazione Ermanno Casoli, fondata nel 2007, per il miglioramento degli ambienti di lavoro tramite l'installazione di opere d'arte (la collezione "Elica Corporate Collection" è stata inserita nel 2015 nel volume Global Corporate Collection, dedicato alle 100 più belle collezioni d'arte aziendale nel mondo)
- Nel 2023 sono state incrementate le ore di formazione ai dipendenti da 20 ore pro-capite nel 2022 a 39 nel 2023.

GOVERNANCE

- Il 43% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 57% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

HUGO BOSS

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Inclusa nel DJSI World nel Textiles, Apparel & Luxury Goods sector (per l'ottavo anno consecutivo).
- EUPD research ha premiato il report di sostenibilità 2023 di Hugo Boss con il "ESG Transparency Award 2023".
- Nel 2023 ha lanciato i primi prodotti realizzati con AeoniQ, il primo filato circolare al mondo.
- Per ridurre ulteriormente le emissioni di CO2 nei siti produttivi, il gruppo sta investendo in tecnologie ad alta efficienza energetica, nel rinnovo delle attrezzature e nell'aumento della quota di energie rinnovabili (dal 2020 si approvvigiona di energia da fonti rinnovabili in tutti i suoi stabilimenti). Nel 2023 il gruppo ha installato nuovi impianti fotovoltaici a Izmir (Turchia), Morrovalle (Italia), Coldrerio (Svizzera) e Radom (Polonia).

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Oltre ai programmi di formazione già esistenti, nel 2023 ha lanciato l'Experienced Leaders Collection (ELC), che fornisce una raccolta completa di corsi di formazione e apprendimento, a sostegno di una comprensione comune del concetto di leadership in HUGO BOSS.
- Nel 2023 aperto un asilo nido presso la sede centrale di Metzingen, che offre spazio a circa 50 bambini.
- Il questionario sulla soddisfazione dei dipendenti nel 2023 ha registrato un grado di soddisfazione pari al 77%, in linea con l'obbiettivo target del 75%.

GOVERNANCE

- Il 42% dei membri del supervisory board è composto da donne
- L'83% dei membri del supervisory board è composto da amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Nel 2023 è stata approvata la strategia per la decarbonizzazione 2023-2032.
- Al 2023 il 20% dell'energia elettrica utilizzata dal gruppo è rinnovabile.
- Al 2023 il 74% dei rifiuti viene inviato alla filiera dei rifiuti.
- Al 2023 -21% di emissioni Scope 2 rispetto al 2022.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Erogazione di oltre 93.352 ore di formazione ai dipendenti (corrispondenti ad una media di 10 ore per dipendente)
- Nel 2023 è stato terminato il progetto pilota per la valutazione dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali

GOVERNANCE

- Il 50% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 70% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti

SDGs inclusi nel piano ESG

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Il Gruppo Dexelance lavora alla creazione di un contesto virtuoso in cui le singole società possano creare valore in grado di trascendere il puro obiettivo economico, consapevole dell'importanza e del valore strategico di un'attività aziendale responsabile verso l'ambiente e l'intero ecosistema sociale.
- Nel 2023 il gruppo ha prodotto 4.333 GJ di energia elettrica da pannelli fotovoltaici.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Nel corso dell'anno 2023, IDB ha lanciato il progetto "IDB FOR ARTS", con l'obiettivo di valorizzare il legame tra il design e l'arte.
- Riorganizzazione del progetto IDB Academy (lanciato per la prima volta nel 2020) attraverso la migrazione dei contenuti su una piattaforma online con accesso a tutti i dipendenti del gruppo.
- Erogazione di 6,7 ore medie di formazione per dipendente.
- Sostegno a molteplici associazioni nel territorio da parte delle partecipate (ad esempio all'Associazione culturale Maravee, il Volo Onlus, la Lega Italiana per Lotta contro i Tumori, AVSI, Cooperativa lavoro e solidarietà).

GOVERNANCE

- Il 42% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 25% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti

LIMONTA | 1893

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Dal 2017: ottenuta la certificazione Global Recycled Standard.
- Dal 2019 Limonta è in possesso della certificazione OEKO TEX Confindence in Textile
- Circa il 70% sul totale dei rifiuti prodotti viene inviata a operazioni di recupero.
- Nel 2023, 14 famiglie di articoli sono state certificate secondo lo standard USDA.
- Nel 2023, Limonta ha certificato 4 articoli della collezione CLIMA e ALTERA ai sensi della norma ISO 14067. Attraverso continui investimenti il gruppo è in grado di recuperare parte delle acque trattate che vengono poi riutilizzate nel ciclo produttivo e la quasi la totalità del nostro solvente.
- Nel 2023 è stato ampliato l'impianto fotovoltaico presente presso il sito di Costa Masnaga con l'installazione di 624 ulteriori pannelli solari sulle coperture dello stabilimento, per una superficie complessiva di 1350mq.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Nel corso del 2023, infatti, è stata studiata e realizzata una campagna di sensibilizzazione verso il contrasto alle dipendenze patologiche in collaborazione con la cooperativa sociale Arca di Como.
- Nel 2023 sono state erogate una media di 12 ore di formazione per ciascun dipendente per un totale di 7.223.
- Nel 2023 è stato avviato un progetto di comunicazione interna volto a sensibilizzare la popolazione aziendale sui temi relativi alla sicurezza e alla sostenibilità.

GOVERNANCE

- La società, sebbene non ne sia tenuta, pubblica la relazione di sostenibilità sul sito internet rendendola quindi disponibile a tutti

SDGs ADOTTATI

MONCLER

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Per il sesto anno consecutivo, si conferma negli indici Dow Jones Sustainability World e Europe, mantenendo il primo posto del settore Textiles, Apparel & Luxury Goods. Inoltre, per il secondo anno consecutivo il Gruppo Moncler ha ricevuto il massimo rating AAA nel MSCI ESG Ratings assessment. Terza assoluta a livello mondiale, nella classifica stilata da Statista e Time delle 500 società più sostenibili del mondo.
- 100% dell'energia elettrica utilizzata nelle sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (sedi produttive, uffici, polo logistico e negozi) proveniente da fonti rinnovabili.
- Carbon neutral in tutte le sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (uffici, negozi, sedi produttive e polo logistico).

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Nuova policy per i neogenitori: 16 settimane di congedo completamente retribuito per tutti i dipendenti a livello globale.
- 140.000 persone in difficoltà protette dal freddo.
- 100% della popolazione aziendale elegibile impegnata in progetti di volontariato.
- Nuovo asilo per i figli dei dipendenti del polo produttivo in Romania.

GOVERNANCE

- Il 42% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 58% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Dal 2016, OVS applica il B Impact Assessment per determinare l'impatto delle proprie iniziative sull'organizzazione.
- OVS ha aderito alla Sustainable apparel coalion (la più avanzata alleanza di aziende di abbigliamento, calzatura e arredo casa per assicurare una produzione sostenibile).
- 89% di "Better Products"[17] sul totale dell'assortimento.
- 100% cotone biologico.
- Circa il 53% dell'abbigliamento house-brand, è realizzato da una filiera certificata OEKO –TEX 100.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Co-finanziamento di EIS - Employment Injury Scheme, un fondo assicurativo per gli incidenti e gli infortuni sul lavoro in Bangladesh;
- Raggiunto con un anno di anticipo l'obiettivo fissato dal Sustainability-Linked Bond per il 2024: il 100% del volume produttivo arriva da fornitori registrati sulla piattaforma Worldly.
- Avvio del programma di Welfare OVS Per Me.
- Erogazione di 217.341 ore di formazione ai dipendenti.

GOVERNANCE

- Il 44% dei membri del C.d.A. è composto da donne

SDGs ADOTTATI

[17] Il prodotto deve rispettare alternativamente almeno uno dei seguenti criteri: essere prodotto con una o più fibre scelte tra le alternative più sostenibili; avere un processo di produzione a minor impatto; aver ottenuto una certificazione del prodotto finito in materia sociale o ambientale; essere frutto di un progetto speciale a impatto sociale o di upcycling

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Sviluppato un proprio strumento di valutazione qualitativa (ECO 8) in collaborazione con FCBA (Forest Cellulose Wood-building Furnishings).
- Membro di FSC (Forest Stewardship Certification) nternational dal 2019.
- Il 74% dei nuovi prodotti 2023 sono eco-designed.
- Il 39% dei nuovi prodotti 2023 (vs l'11% del 2022) utilizza di legno certificato FSC (Forest Stewardship Council) o PEFC (Programme for Endorsement of Forest Certification),
- Circa il 97% dei franchisees sono parte del network da più di 10 anni.
- Implementazione della regolamentazione CARB P2 con 144 prodotti contenente legno testato CARB P2.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Circa 10.000 ore di formazione erogate ai dipendenti (corrispondenti a 8.7 ore di formazione pro-capita).
- Oltre il 36% dei dipendenti è under 35.
- Il 43,7% dei managers è donna.
- Gender pay gap pari all'11,8%.

GOVERNANCE

- Il 33% dei membri del supervisory board è composto da donne.
- Il 33% dei membri del supervisory board è composto da amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Avvio delle attività finalizzate all'ottenimento della Certificazione B Corp.
- 2021: adesione al Global Compact delle Nazioni Unite.
- Selezionata tra le 200 aziende italiane considerate più sostenibili dal premio del Sole 24ore "Leader della sostenibilità 2024".
- Quota di energia verde certificata pari al 95%.
- Il Gruppo promuove ogni anno investimenti per l'ammodernamento degli impianti. Sesa utilizza illuminazione a LED. Inoltre, tutti gli impianti di climatizzazione sono stati sostituiti con sistemi a maggior efficienza energetica.

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Supporto alla natalità con sostegno economico in occasione della nascita di figli, contributi per servizi di baby-sitting, pedagogia, asilo nido (presso la sede di Empoli accesso all'asilo nido aziendale Sesa Baby), borse di studio per acquisto di libri scolastici e strumenti informatici.
- Contributi dedicati alla mobilità sostenibile per l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico ed elettrico e programmi di E-Car Sharing.
- nel 2023 Fondazione Sesa ha eseguito diverse donazioni a Fondazione Umberto Veronesi, Fondazione ANT, e diversi altri.
- Erogazione di oltre 95.000 ore di formazione ai dipendenti.

GOVERNANCE

- Il 40% dei membri del C.d.A. è composto da donne
- Il 50% dei membri del C.d.A. è composto da amministratori indipendenti

SDGs ADOTTATI

RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Apertura di diversi campus in Europa in aree c.d. in "gentrification", contribuendo allo sviluppo economico e sostenibile dei quartieri
- Programma di eliminazione delle bottiglie di plastica all'interno dei campus grazie alla collaborazione con Wami

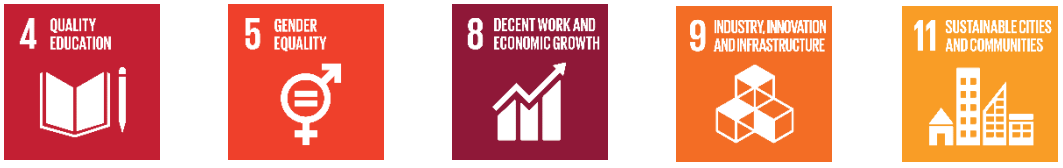
INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Creazione della "Tag Academy" e piattaforma di advocacy per supportare la formazione dei dipendenti, anche in merito alle tematiche della sostenibilità
- Progetto Apicultura Urbana: una porzione degli spazi nei terrazzi è dedicata a progetti di ripopolamento delle API nella città di Milano che vengono monitorate nelle arnie in modalità IoT
- Policy "Mum & Dad" (preparto): concessione di flessibilità oraria e smart working al progredire della gravidanza.
- 1.000 euro annui per ogni dipendente spendibili tramite la piattaforma di welfare contenente un catalogo di servizi convenzionati
- 3.000 euro di contributo ai neogenitori
- Tra il 65% e l'80% dei dipendenti ha espresso un giudizio complessivamente positivo sul livello di soddisfazione all'interno del contesto lavorativo

GOVERNANCE

- Il 60% della forza lavoro è composto dal genere femminile
- Presenza di un Advisory Board con manager delle aziende partner del campus di Talent Garden Isola (Milano) dedicato alle principali tendenze legate al Food Tech ed alla sostenibilità

SDGs ADOTTATI



RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Adozione di una policy per la riduzione dell'impatto ambientale nelle attività svolte, dei consumi di risorse, delle emissioni di CO_2 e di rifiuti
- È stata avviata l'attività per la determinazione della carbon footprint della società finalizzata alla progressiva diminuzione delle emissioni
- Approvvigionamento di energia prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili ed utilizzo di automezzi elettrici
- Ridurre l'impatto ambientale derivante dall'utilizzo e smaltimento di apparati elettronici promuovendo il costante riutilizzo degli apparati elettronici funzionanti (router, gateway, ecc.), attraverso un processo di rimessa a nuovo ("*REFURBISHING*")

INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- Premiata tra le aziende della graduatoria "Best Workplaces for Millennials 2023", redatta dalla società internazionale Great Place to work e pubblicata da Il Sole 24 ore.
- Nel 2024 erogate circa 6.600 ore di formazione ai dipendenti pari a circa 28 ore pro-capite.
- Turnover dei dipendenti pari al 5%.
- Oltre l'80% dei dipendenti ha espresso un giudizio complessivamente positivo sul livello di soddisfazione all'interno del contesto lavorativo.

GOVERNANCE

- La società, sebbene non ne sia tenuta, pubblica i propri bilanci sul sito internet rendendoli quindi disponibili a tutti.

SDGs ADOTTATI

8. ANNEX

8.1. NOTA METODOLOGICA

Per l'esercizio 2024, Tamburi Investment Partners S.p.A. (di seguito anche "TIP" e "la Società") ha proseguito il proprio percorso di rendicontazione delle performance ESG (ambientali, sociali e di governance) iniziato nel 2021 e proseguito negli esercizi successivi con la redazione del Report di Sostenibilità. Questo documento ha l'obiettivo di illustrare il profilo aziendale, il modello gestionale adottato, le iniziative intraprese, i risultati ottenuti e gli impatti rilevanti in ambito ESG durante il 2024. Il perimetro di rendicontazione adottato coincide con quello del Bilancio finanziario.

Il Report è stato elaborato con riferimento ai Global Reporting Initiative (GRI) Standards, applicati in modalità "with reference", come indicato nella tabella "Indice dei contenuti GRI", che evidenzia la copertura delle tematiche materiali individuate e degli indicatori GRI correlati. Gli Standard Universali GRI 1 (Principi Fondamentali) e GRI 2 (Informativa Generale) sono stati adottati nella loro versione più recente del 2021. Il presente documento è stato inoltre redatto tenendo in considerazione la transizione verso la CSRD e gli Standard ESRS, che sono stati impiegati come guida nell'identificazione delle tematiche materiali e hanno parzialmente improntato la strutturazione del documento.

Le informazioni contenute nel Report si riferiscono al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024 e sono rendicontate su base annuale. Ove possibile, è stato effettuato un confronto con i dati del 2023 per permettere la comparabilità nel tempo. Per assicurare l'attendibilità dei dati riportati, il ricorso a stime è stato limitato; laddove presenti, queste sono state segnalate con una descrizione del metodo di calcolo utilizzato.

I contenuti e gli indicatori rendicontati nel Report sono stati definiti sulla base dei risultati dell'analisi di materialità, condotta in conformità agli Standard GRI 3 (Material Topics), come dettagliato nella sezione dedicata all'analisi di materialità e agli impatti ESG.

Si segnala che il presente documento non è stato sottoposto ad assurance esterna.

Per ulteriori informazioni relative al Report di Sostenibilità, è possibile rivolgersi alla Società attraverso la pagina del sito dedicata ai contatti: www.tipspa.it/it/contact-us.

8.2. INDICE DEI CONTENUTI GRI

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
STANDARD UNIVERSALI		
GRI 2 (versione 2021): INFORMATIVA GENERALE		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
2-1	Dettagli sull'organizzazione	1.1. Da 30 anni con le imprese del made in Italy
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica
Attività e lavoratori		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1. Da 30 anni con le imprese del made in Italy
2-7	Dipendenti	3.1. Premessa
2-8	Lavoratori non dipendenti	3.1. Premessa
Governance		

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
2-9	STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-10	NOMINA E SELEZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-11	PRESIDENTE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-12	RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NEL CONTROLLO DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-13	DELEGA DI RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DI IMPATTI	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-14	RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-15	CONFLITTI D'INTERESSE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-16	COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-18	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-19	NORME RIGUARDANTI LE REMUNERAZIONI	4.2. INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
		SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE
2-20	PROCEDURA DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE	4.2. INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22	DICHIARAZIONE SULLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
2-23	IMPEGNI ASSUNTI TRAMITE POLICY	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-24	INTEGRAZIONE DEGLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-26	MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-27	CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-28	ADESIONE AD ASSOCIAZIONI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29	APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
		DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA
2-30	ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	3.1. PREMESSA
GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI		
3-1	PROCESSO PER DETERMINARE I TEMI MATERIALI	1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA
3-2	ELENCO DI TEMI MATERIALI	1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA
STANDARD SPECIFICI		
INFORMAZIONI AMBIENTALI		
CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI		
GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
GRI 302 (VERSIONE 2016): ENERGIA		
302-1	CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
GRI 305 (VERSIONE 2016): EMISSIONI		

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
305-1	EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) DIRETTE (SCOPE 1)	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
305-2	EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
UTILIZZO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE		
GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
GRI 301 (VERSIONE 2016): MATERIALI		
301-1	MATERIALI UTILIZZATI IN BASE AL PESO O AL VOLUME	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
GRI 301 (VERSIONE 2020): RIFIUTI		
306-3	RIFIUTI GENERATI	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
INFORMAZIONI SOCIALI		
FORZA LAVORO PROPRIA - CONDIZIONI DI LAVORO EQUE		
GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	3.1. PREMESSA 3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE 3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE 3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
		3.5. SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARABILI DI BREVE E LUNGO TERMINE COLLEGATI ANCHE A OBIETTIVI ESG 3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO
GRI 401 (VERSIONE 2016): OCCUPAZIONE		
401-1	ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI	3.1. PREMESSA
401-2	BENEFICI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO CHE NON SONO DISPONIBILI PER I DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO O PART-TIME	3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO
401-3	CONGEDO PARENTALE	3.1. PREMESSA
GRI 404 (VERSIONE 2016): FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
404-1	ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE	3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE
GRI 405 (VERSIONE 2016): DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
405-1/A	DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
405-1/B	DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI	3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE
GRI 406 (VERSIONE 2016): NON DISCRIMINAZIONE		
406-1	EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE	3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI		
GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
GRI 418 (VERSIONE 2016): PRIVACY DEI CLIENTI		
418-1	FONDATI RECLAMI RIGUARDANTI VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DI LORO DATI	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
GRI 417 (VERSIONE 2016): MARKETING ED ETICHETTATURA		
417-2	EPISODI DI NON CONFORMITÀ CONCERNENTI L'ETICHETTATURA E INFORMAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
417-3	EPISODI DI NON CONFORMITÀ CONCERNENTI COMUNICAZIONI DI MARKETING	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE		
CONDOTTA D'IMPRESA		
GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
GRI 205 (VERSIONE 2016): ANTICORRUZIONE		
205-2	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE POLITICHE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
205-3	EPISODI DI CORRUZIONE ACCERTATI E AZIONI INTRAPRESE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
GRI 206 (VERSIONE 2016): COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE		
206-1	AZIONI LEGALI PER COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE, ANTITRUST E PRATICHE MONOPOLISTICHE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ

SUSTAINABILITY REPORT 2024

WWW.TIPSPA.IT

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

APPROVED BY THE BOARD OF DIRECTORS: 14 MARCH 2025

THIS DOCUMENT HAS BEEN PRODUCED VOLUNTARILY, AS THE COMPANY IS NOT SUBJECT TO A REGULATORY REQUIREMENT TO PRODUCE A NON-FINANCIAL STATEMENT.

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.
REGISTERED OFFICE AND ADMINISTRATIVE HEADQUARTERS:
VIA PONTACCIO 10, 20121 MILAN
SHARE CAPITAL 95,877,236.52 EURO, FULLY PAID UP
MILAN COMPANIES REGISTER AND TAX CODE: 10869270156

"Dear shareholders,

Social responsibility has always been held in special consideration by TIP and plays a very important role in building a better working world and an increasingly responsible community, since it is able to protect the environment and develop the skills of its people from an ethical perspective, so that every area of its activities thrives by promoting employment, innovation and generating new commercial opportunities oriented towards doing business in a healthy, solid and sustainable way in the medium term and, where possible, also in the long term.

For over ten years, the following statement has appeared on the title page of documents produced by TIP:

> "We should all feel nothing but shame about the reputation that finance has earned itself in the last few years, but if we succeed in channelling healthy capital from successful businesses and the assets of families that wish to invest them intelligently to companies that want to grow, then we are doing one of the most useful jobs in the world".

This is the mission of the TIP Group. The most significant impact that we can try to have on our surroundings, communities and environment is, above all, to promote healthy and balanced economic growth of companies and their employees through our work.

Indeed, in our opinion, and before we go into more detail on the environment and governance, sustainability means equipping every company with human and capital resources (hence, not only financial) in order to address its future in the short, medium and long term in an appropriate, structured and, as far as possible, risk-resistant way. TIP's contribution has always been based making every possible effort to equip itself and its subsidiaries with such resources.

TIP is therefore perfectly aware that, in its role as investor and shareholder, also playing important roles in the management of some of the main Italian listed and unlisted companies, it has an extremely important task in supporting initiatives that sustain social responsibility and sustainability.

The assessment of environmental, social, ethical and governance criteria is therefore an integral part of the investment process and this attention has meant that TIP has always invested in companies that make a positive contribution to society and the environment, just as it has

avoided companies that adopt harmful or unsustainable business models and has used its influence as an investor to encourage virtuous practices in the management of environmental, social, ethical and governance aspects, through a constant and proactive contribution.

Given the characteristic activity of TIP and the historical presence in the context of both family-owned companies and those that emerge from processes with private equity investors, for some 30 years, the main front of activity in the field of sustainability has concerned the aspects of governance and ethics, understood as a tool for approaching the requirements of the market with a "market friendly" logic. These skills have gradually been accompanied over the years by the environmental and social skills, in the broadest sense of the term.

The presence of executive representatives of TIP on the boards of directors of some of the main Italian listed companies is a prerequisite for a continuous exchange of expertise, including at international level, to such an extent that it already has companies in its portfolio that attribute important values to ESG issues in their MBO plans.

First of all, this document seeks to demonstrate how an approach to sustainable growth has always been intrinsic to the activity and commitment of TIP to the daily conduct of the business, attesting to the commitment and attention that must be given to such an important issue.

In view also of the growing interest of shareholders and investors, employees, clients, suppliers and more generally, stakeholders, in sustainability issues, this document is also a useful tool for providing evidence and hence maximum transparency for the activities and initiatives that have engaged TIP and its employees in recent years.

Lastly, this report represents an opportunity to set some objectives in terms of sustainability, investment policies and governance that we believe can help TIP and investee companies to continue on their development path, reflecting the highest values and ideals of respect and care for people (communities and employees above all) and an environment functional to growth, that is sustainable in the short term and, even more so, in the long term."

Giovanni Tamburi

Highlights

Sustainable Development Goals

National and international networks

Membership of the UN Global Compact

Membership of the PRI

Membership of the Enterprise Values Institute

Key ESG ratings

Raising sustainability rating to "EE"

Low risk rating

ESG Awards

Prize for ESG orientation in long-term investments

ENVIRONMENTAL

-11% GHG EMISSIONS

ClimatePartner

100% OF EMISSIONS OFFSET

98 KG OF PLASTIC SAVED

87 KG LESS FOOD WASTE

51 THOUSAND LITRES OF WATER SAVED

SOCIAL

23 SCHOLARSHIPS

~60 HOURS OF TRAINING FOR THE PUBLIC

~400 TEAM TRAINING HOURS

220 MENTORSHIP HOURS

GOVERNANCE

40% female presence on the Board of Directors

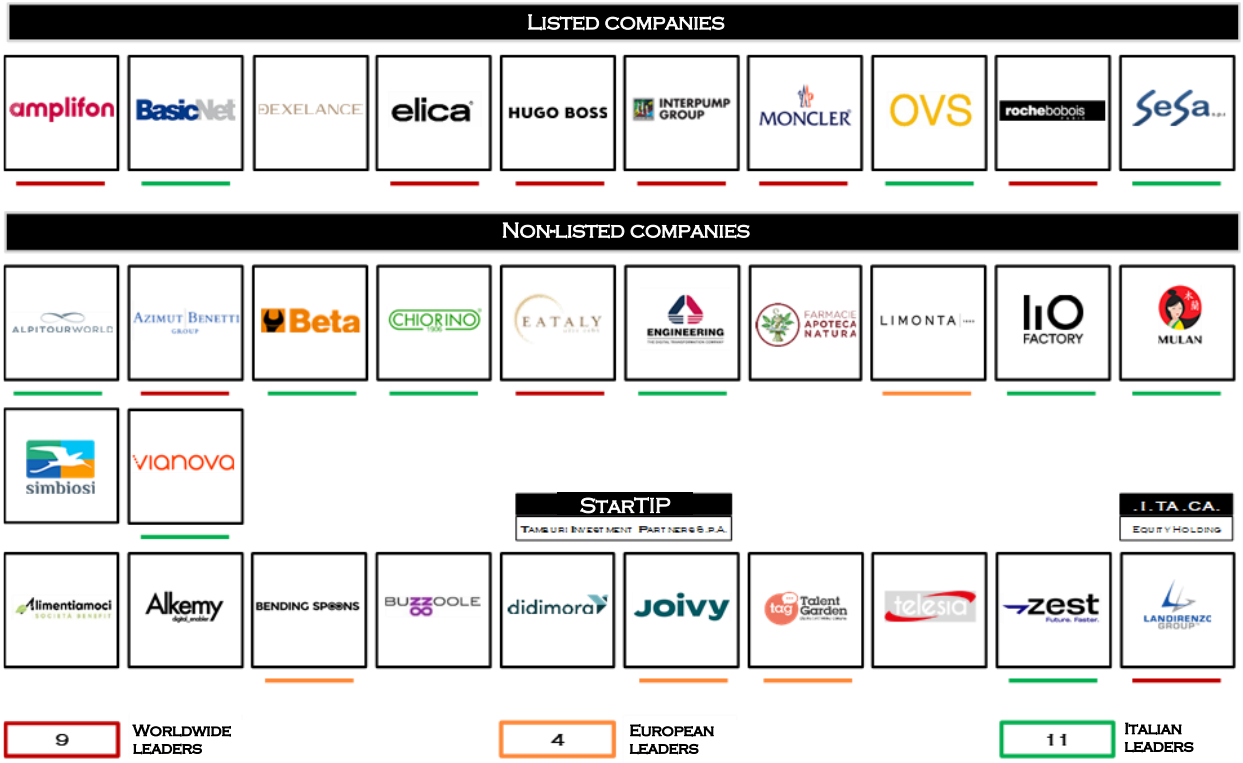
60% independent directors on the Board of Directors

70% non-executive directors on the Board of Directors

12% of share capital held by top management and the team

43% female presence on the team

Equity-based incentive tools also linked to ESG objectives.



TIP GROUP

5
A BILLION EURO INVESTED, INCLUDING CLUB DEALS

33
COMPANY
(10 GLOBAL LEADERS)

>25
BILLIONS OF EURO IN REVENUES

>105.000
EMPLOYEES

>1.5 MILLION
HOURS OF EMPLOYEE TRAINING

100%
OF COMPANIES HAVE IDENTIFIED TARGETS IN LINE WITH SDGs

~70%
OF INVESTEE COMPANIES HAVE INDEPENDENT DIRECTORS OCCUPYING ONE FIFTH OF DIRECTORSHIPS

~60%
OF COMPANIES HAVE WOMEN OCCUPYING ONE THIRD OF DIRECTORSHIPS

~95%
OF COMPANIES USE AT LEAST 15% OF ENERGY FROM RENEWABLE SOURCES

CONTENTS

1. GENERAL INFORMATION 12
1.1. 30 YEARS WITH "MADE IN ITALY" COMPANIES 12
1.2. INVESTMENT POLICY 19
1.3. IMPACT MATERIALITY ANALYSIS – INFORMATION ON THE MATERIALITY ASSESSMENT PROCESS 23
2. ENVIRONMENTAL INFORMATION 33
2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS 34
3. SOCIAL INFORMATION 42
3.1. INTRODUCTION 42
3.2. TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT 45
3.3. DIVERSITY & INCLUSION 47
3.4. ANTI-DISCRIMINATION MEASURES 49
3.5. SHORT AND LONG TERM VARIABLE INCENTIVE SYSTEMS, ALSO LINKED TO ESG OBJECTIVES 51
3.6. NON-MONETARY BENEFITS 53
3.7. PRIVACY AND HANDLING OF SENSITIVE INFORMATION . 54
3.8. TRAINING FOR INSTITUTIONS, ASSOCIATIONS AND UNIVERSITIES 56
3.9. TRAINING FOR STARTUPS AND YOUNG PEOPLE: THIRD EDITION OF THE "MAGIC CLIMB" MENTORSHIP PROGRAMME IN COLLABORATION WITH ZEST 57

3.10. EMPLOYEE SATISFACTION MONITORING TOOLS 57

4. GOVERNANCE INFORMATION 59

4.1 ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES 59

4.2 INTEGRATION OF SUSTAINABILITY PERFORMANCE INTO INCENTIVE SYSTEMS 67

4.3 ASPECTS OF THE STRATEGY THAT ADDRESS SUSTAINABILITY ISSUES 68

5. THE MANIFESTATION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS IN THE TIP GROUP 74

6. SUSTAINABILITY PLAN 79

7. SUSTAINABILITY FOR TIP GROUP INVESTEES 85

8. ANNEX 108

8.1. METHODOLOGICAL NOTE 108

8.2. GRI CONTENT INDEX 109

1. GENERAL INFORMATION

1.1. 30 YEARS WITH "MADE IN ITALY" COMPANIES

TIP was incorporated on 2 February 1993 as a limited liability company under the name "G. Tamburi S.r.l." and, subsequently changed its name, on 16 May 2003, to "Tamburi Investment Partners S.p.A.".

Since 1994, Giovanni Tamburi has also been the majority shareholder of Tamburi & Associati – Finanza e Privatizzazioni S.p.A., a company that carries out advisory activities for extraordinary finance transactions aimed at the average Italian company. During 1995, Alessandra Gritti also became a shareholder and the company was subsequently incorporated into TIP.

THE FOUNDERS

Giovanni Tamburi

Born in Rome, graduated with honours from the University La Sapienza of Rome, having been involved in corporate finance since 1975. First in S.O.M.E.A. S.p.A., then in the Bastogi Group and, since 1980, with roles of increasing importance in the Euromobiliare Group, rising to the highest levels the investment/merchant banking business.

In 1992, he was a member of the government commission for Law 35/92, established by the Ministry of Budget and Economic Planning (Cappugi Commission for Privatizations) and, in 1992/3, was a member of the Advisory Board for Privatizations of the Municipality of Milan.

In 1991, he started his own business, which was subsequently incorporated into the current TIP S.p.A..

Between 1992 and 2004, he was a contract professor of corporate finance at the Università LIUC – Libero Istituto Universitario Carlo Cattaneo di Castellanza (Va), both for the university course and for the master's degree, as well as a professor of extraordinary finance in the Master's programme of LUISS Guido Carli in Rome.

He sits on the board of directors of the following main companies (outside the TIP Group's holding vehicles): Alpitour S.p.A., Azimut Benetti S.p.A., Amplifon S.p.A., Beta Utensili S.p.A., Dexelance S.p.A., Fondazione

Altagamma, Interpump Group S.p.A., Neos S.p.A., OVS S.p.A., and the supervisory board of Roche Bobois Groupe SA.
He is the author or co-author of several publications on corporate finance, including: "fare sistema", "Prezzi & Valori – L'enterprise value nell'era digitale", "Asset Italia", "Comprare un'azienda, come e perché", "Privatizzare, scelte, implicazioni e miraggi", "Metodi e Tecniche di Privatizzazione", "Privatizzazione e Disoccupazione, i Poli di Sviluppo Locale", "Privatizzare con il Project Financing", "Azionariato dei dipendenti e Stock Option", "Finanza d'impresa". He is a columnist for many media outlets.

Alessandra Gritti

Graduated with honours from Bocconi University in Milan, involved in corporate finance since 1984. First in the Sopaf Group and in Mediocredito Lombardo and then from 1986 onwards, in Euromobiliare Montagu S.p.A., until she became its M&A Director in 1991.

Since 1994, Vice President and Managing Director of TIP, a group she helped to found.
She sits on the board of directors of the following companies (outside the TIP Group's participating vehicles): Alpitour S.p.A., Beta Utensili S.p.A., Chiorino S.p.A., Eataly S.p.A., Limonta S.p.A., Moncler S.p.A., OVS S.p.A. and other minor companies.
She is a member of the Altagamma Sustainability Advisory Board.
She works with financial institutions and contributes to magazines specialising in finance.
She has written numerous articles and publications on the subject.

CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)

Claudio Berretti

Born in Florence and graduated with honours from LIUC University – Libero Istituto Università Carlo Cattaneo di Castellanza (Varese). Joined the TIP Group in 1995.
He has been CEO since 2007.

Previous experience with Magneti Marelli UK and Fiat UK. She sits on the board of directors of the following companies (outside the TIP Group's participating vehicles): Alimentiamoci S.r.l., Alpitour S.p.A., Voihotels S.p.A., Apoteca Natura S.p.A., Chiorino S.p.A., Didimora S.r.l., DoveVivo S.p.A, Monrif S.p.A., Mulan Group S.r.l., Neos S.p.A., SeSa S.p.A., Talent Garden S.p.A., Vianova S.p.A., Zest S.p.A. and other minor companies.
Author of several specialist papers including: "Attività, Tempi e Costi del Processo di Quotazione", in collaboration with Borsa Italiana S.p.A.

The project that led to the conception of TIP arose from top management's idea of creating a company which, by acquiring minority shareholdings, set itself the objective of **fostering the sustainable and patient development in the medium and long term of more dynamic companies, interested in growth**.

To this end, in 2003 numerous Italian family offices took stakes in the share capital of the company, most of them representing important families of entrepreneurs.

On 9 November 2005 TIP was listed on the Expandi market organised and managed by Borsa Italiana and was subsequently admitted to the STAR segment of the Mercato Telematico Azionario.

In 2014, TIP decided to diversify its investment activity by launching a project for medium-sized companies aiming in the medium term at a Stock Market listing. A special vehicle called "TIP – per gli IPO – TIPO S.p.A." ("TIPO") was created, in which, in addition to TIP, leading family offices took stakes, with an overall endowment of 140 million euro. TIPO focuses on investments in companies with revenues of up to 200 million euro and with an investment target of between 20 and 50 million euro per transaction.

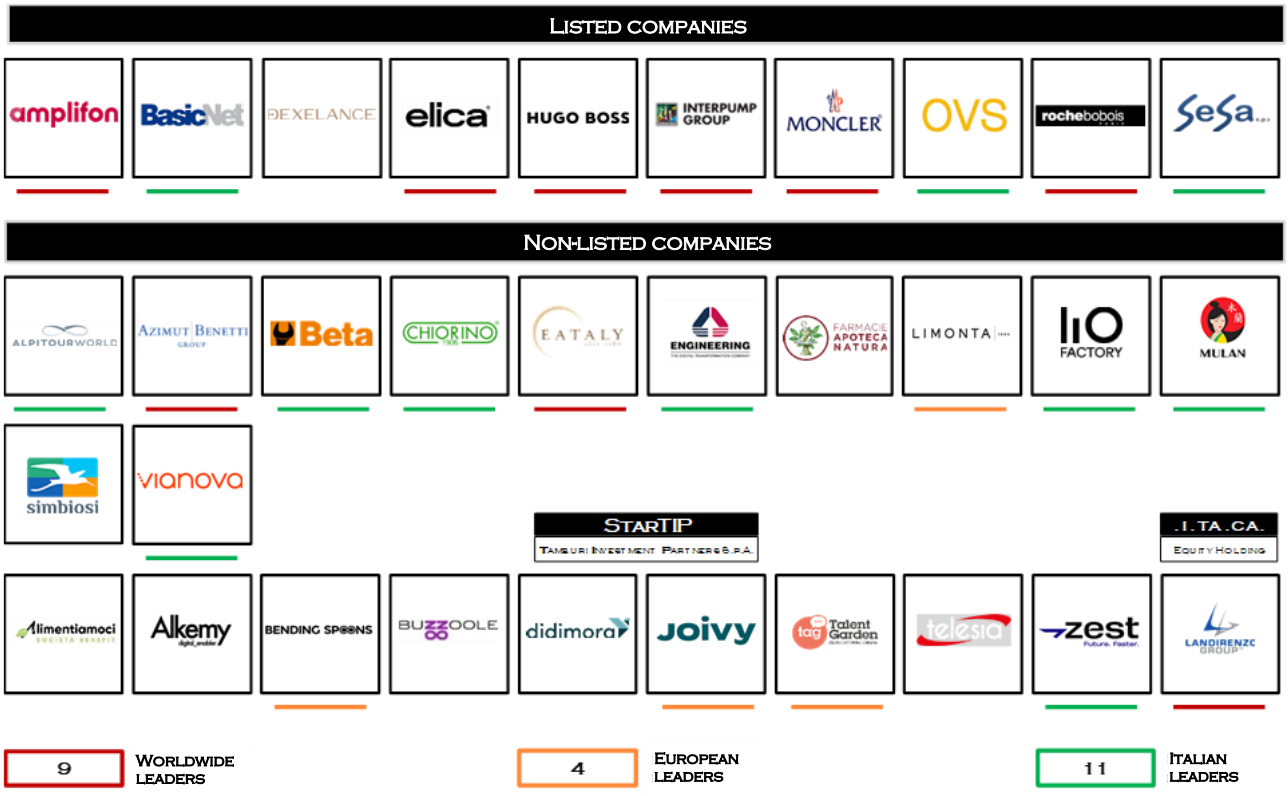
In 2016, investment activity was expanded through the creation of the "ASSET ITALIA" investment project, dedicated to companies with revenues of more than 200 million euro and individual investments of over 30 million euro. Approximately 30 major family offices took stakes in Asset Italia, with a total budget of 550 million euro. The specific nature of the

PROJECT RELATES TO THE FACILITY GRANTED TO MEMBERS TO ASSESS THE POSSIBILITY OF PARTICIPATING IN A NEW INVESTMENT FROM TIME TO TIME, AGAIN IN THE FORM OF A "CLUB DEAL".

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

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

THE TIP GROUP TODAY:



TIP IS CHARACTERISED BY HAVING ALWAYS:

I. **SUPPORTED THE LONG-TERM DEVELOPMENT OF "MADE IN ITALY" COMPANIES AND ENTREPRENEURS**. THIS OBJECTIVE HAS BEEN PURSUED IN WAYS WHICH WERE DIVERSE, ALWAYS NEW AND CREATIVE: FROM ASSISTANCE WITH THE GENERATIONAL TRANSITIONS CONCERNING MANY ENTERPRISES AND FAMILIES, TO SUPPORT, INCLUDING FINANCIAL SUPPORT, FOR GROWTH THROUGH AGGREGATIONS OR MERGERS, TO THE CONSTITUTION OF INVESTMENT VEHICLES HELD BY ENTREPRENEURIAL FAMILIES IN ORDER TO POOL THE SKILLS AND INDUSTRIAL KNOW HOW WITH THE INTEREST IN INVESTING IN A PROFITABLE WAY IN COMPANIES SEEKING NEW RESOURCES IN ORDER TO GROW AND EXPAND.

II. **A LONG-TERM INVESTOR.** TIP IS A MINORITY INVESTOR THAT AIMS TO BUILD VALUE OVER TIME WITHOUT IMPOSING CONDITIONS OR GUARANTEES ON THE EXIT WHICH, AS SEEN IN MANY CASES, CAN ALSO SERIOUSLY AFFECT THE STRUCTURAL PERFORMANCE AND SUSTAINABILITY OF COMPANIES. THIS PATTERN, INITIALLY RATHER ATYPICAL, NOW WIDELY IMITATED, ARISES FROM THE CAREFUL OBSERVATION OF THE DYNAMICS OF COMPANIES IN A EUROPEAN AND, IN PARTICULAR, IN AN ITALIAN CONTEXT THAT EXPRESSES STRONG INDIVIDUALITY, THE NEED FOR SUPPORT RATHER THAN SUBSTITUTIONS, IN A CONTEXT OF LESS SUSTAINED GROWTH RATES THAN THOSE FOUND IN THE AMERICAN MARKET OR, TODAY, IN THE ASIAN MARKETS, WHICH ARE EVEN MORE DYNAMIC AND COMPETITIVE. THE TIME IT TAKES FOR A COMPANY TO ACHIEVE SIGNIFICANT DIMENSIONS, EVEN IF A LEADER BUT STILL A EUROPEAN-BASED COMPANY, IS NECESSARILY LONGER THAN THOSE FOUND IN THE OTHER CONTINENTS AGAINST WHICH WE MEASURE OURSELVES.

III. **EQUITY INVESTOR.** INVESTMENTS WERE MAINLY MADE THROUGH INJECTIONS OF NEW RESOURCES WITHOUT EVER BURDENING THE FINANCIAL SITUATION OF THE COMPANIES, EVEN IN CASES WHERE THE COMPANIES WERE CHARACTERISED BY MARGINS AND CASH GENERATION THAT WOULD HAVE PERMITTED IT. BY NOT RESORTING TO FINANCIAL LEVERAGE TO MAXIMISE ITS RETURNS, TIP ENABLED COMPANIES TO ALLOCATE RESOURCES RECEIVED AND PROFITS GENERATED FOR FURTHER GROWTH, ENABLING THEM TO FINANCE AMBITIOUS DEVELOPMENT AND INNOVATION PROJECTS.

IV. **INDEPENDENT OF BANKING AND FINANCIAL INSTITUTIONS**. TIP HAS ALWAYS BEEN ADEQUATELY CAPITALISED AND CONTINUES TO HAVE ENTREPRENEURIAL FAMILIES AND INSTITUTIONAL INVESTORS WORLDWIDE AMONG ITS MOST SIGNIFICANT SHAREHOLDERS.

v. **Fully transparent with regard to members and stakeholders**. TIP is a joint stock company and all investment vehicles promoted by TIP are joint stock companies with their registered office and tax residence in Italy. TIP's financial statements are published quarterly, together with all the most relevant information, and are available at www.tipspa.it

ESG team

As is clear from the spirit of this document, sensitivity to sustainability issues is a culture shared by the entire TIP team. In particular, support for investee companies on these issues is provided directly by the team responsible for the investment process and follows its development and growth plan.

Having clarified this, there are activities, including the drafting of this document and the execution of the various projects described below, which have required the support of a suitably formed working group, consisting of:

- a Chief Executive Officer
- corporate legal affairs executive
- a director
- a manager.

In addition, as a further testament to the importance attached to these issues, TIP has decided, since the first publication of this document, to submit the report, and therefore the targets and commitments made in the text, for approval by the Board of Directors, following consultation with the Control, Risk, Related-Parties and Sustainability Committee (a body composed entirely of independent directors) that supports the Board in this area, for each of the topics relating to ESG issues.

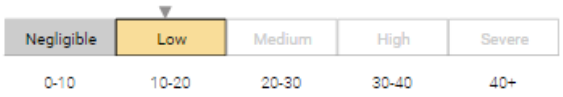
Standard Ethics confirms TIP's "EE" sustainability rating

Standard Ethics, an independent agency that analyses sustainability policies implemented by companies, confirmed TIP's rating of "EE" with a "positive" outlook, affirming that TIP adopts a strategy on ESG

(Environmental, Social, Governance) issues that is consistent with the guidance given by the UN, the OECD and the European Union, and that is in line with its own industrial model. Its investment process integrates sustainability issues at the preliminary phase and at the subsequent participation management phase, through monitoring and guidelines. Standard Ethics also pointed out that TIP has completed the mapping and offsetting of its emissions, continued with its financial education and employee development programmes, and that management remuneration and incentive plans are also linked to the achievement of ESG objectives. Finally, it welcomed TIP's adherence to the Global Compact and the Principles for Responsible Investment.

Sustainalytics - ESG Risk rating

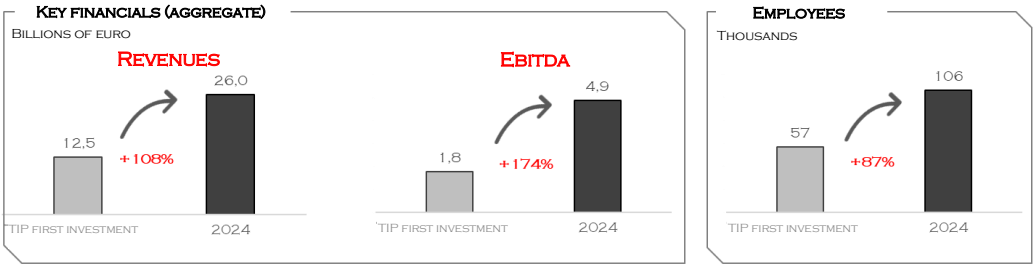
During 2024, TIP received an update on its ESG Risk rating issued by Sustainalytics. The result was a "low risk" score with a rating that was much higher than the market average.



1.2. INVESTMENT POLICY

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

- **THAT IS A MINORITY INVESTOR**. TIP ACTS AS A SHAREHOLDER ALONGSIDE THE ENTREPRENEUR OR MANAGEMENT (IN THE CASE OF PUBLIC COMPANIES), WHICH ENSURES THE OPERATIONAL GUIDANCE OF THE COMPANY.
- **IN LEADING COMPANIES**. OF THE 33 COMPANIES IN THE PORTFOLIO, 10 COMPANIES HAVE GLOBALLY RECOGNISED LEADERSHIP POSITIONS, AND 15 OF THESE HOLD EUROPEAN OR NATIONAL LEADERSHIP POSITIONS.
- **IN HEALTHY COMPANIES**. TIP INVESTS IN COMPANIES CAPABLE OF GENERATING HIGH MARGINS, THAT ARE HIGHLY LEVERAGED AND WHICH HAVE AN ADEQUATE LEVEL OF CAPITALISATION.
- **IN FAST-GROWING COMPANIES.** THE RESOURCES THAT TIP MAKES AVAILABLE TO THE COMPANY ARE ALMOST ALWAYS USED TO ACCELERATE THE COMPANY'S GROWTH PATH THROUGH EXTRAORDINARY FINANCE OPERATIONS, ENTRY INTO NEW GEOGRAPHIC MARKETS AND/OR THE OFFERING OF NEW PRODUCTS OR SERVICES AND/OR OTHER STRATEGIC LEVERS, ALBEIT ALWAYS WITH A VIEW TO ACCELERATING ITS DEVELOPMENT. ITS GROWTH PATH IS OFTEN IMPLEMENTED THROUGH ACQUISITIONS OR OPENINGS OF NEW OFFICES.



OVER 200 M&A TRANSACTIONS (> 8 BILLION EURO) BY INVESTEES SINCE THE YEAR OF THE FIRST TIP INVESTMENT

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

The companies in which TIP invests are committed to ESG, adopting policies and strategies that are consistent with the Sustainable Development Goals of the United Nations 2030 Agenda. During the investment process, TIP performs detailed analyses, including on ESG issues, assessing target companies' compliance with sustainable standards, identifying areas for improvement and areas of possible non-compliance. After investment, TIP supports its investee companies in implementing strategic guidelines and promoting good ESG practices, such as reviewing codes of ethics, ensuring a balanced composition of boards of directors, and adopting appropriate governance systems.

In order to monitor the progress of its unlisted investees, TIP has developed a questionnaire that collects detailed information on sustainability policies and monitors progress towards sustainability goals.

Since 2023, the questionnaire includes the B-impact assessment. Its structure is made up of 5 macro-areas, including environment, governance, people and stakeholder relations. For the 2024 reporting year, TIP decided to provide the questionnaire only to unlisted companies, referring listed companies with sustainability reporting to publicly available information. This report will not make a detailed disclosure on the results achieved by individual investees, but will provide a summary account, presented in the chapter entitled "Sustainability for TIP Group investees".

<u>The investment process</u>

During the investment process, TIP – together with business, financial, legal, tax analyses, etc.– assesses the level of adherence of companies of interest, and possible subsequent investment, to ESG issues.

This verification consists of positive screening, i.e. analysing the main areas of potential improvement, or that could be further strengthened, as well as negative screening, i.e. assessing the presence of activities or processes that are not consistent with TIP's ESG strategy.

While TIP is a "generalist" investor, it does not invest in the following sectors:

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

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

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

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

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

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

- ASSESSMENT OF THE BALANCE SHEET OF ASSETS FROM THE PERSPECTIVE OF REAL FINANCIAL SUSTAINABILITY IN THE MEDIUM TERM;
- IT VERIFIES THAT THE CHARACTERISTIC ACTIVITY OF THE COMPANY OR ITS SUBSIDIARIES IS NOT WITHIN THE LIST OF ACTIVITIES, ALREADY INDICATED, IN WHICH TIP HAS DECIDED NOT TO INVEST;

- *ASSESSMENT* OF THE STATE OF THE INITIATIVES AND ACTIVITIES THAT THE COMPANY INTENDS TO UNDERTAKE IN ORDER TO IMPROVE ITS RELATIONS WITH REFERENCE TO ISSUES OF RESPECT FOR THE ENVIRONMENT, COMMUNITIES AND GOVERNANCE;
- COMPARISON AND STIMULUS FOR THE PLAN TO IMPLEMENT ESG-RELATED ACTIVITIES AND INITIATIVES AND VERIFICATION THAT THE RELEVANT INVESTMENTS, WHERE NECESSARY, ARE ADEQUATELY INCORPORATED INTO THE BUSINESS PLAN AND STRATEGIC PLAN;

WHERE POTENTIAL RISKS RELATED TO ESG ISSUES ARE IDENTIFIED, A REMEDIAL PLAN IS DRAFTED THAT HAS THE FULL COMMITMENT OF MANAGEMENT AND MAJORITY SHAREHOLDERS. FOR THIS ANALYSIS, DATA PROVIDED BY THE TARGET COMPANY, OPINIONS AND STUDIES CONDUCTED BY ANY EXPERTS CONSULTED AND PUBLICLY AVAILABLE DATA AND INFORMATION ARE USED. THE ESG PROFILE OF THE TARGET COMPANY ENABLES THE IDENTIFICATION OF POSSIBLE RISKS AND OPPORTUNITIES FOR VALUE CREATION THAT CAN BE PROMOTED DURING THE LIFE CYCLE OF THE INVESTMENT. THE ANALYSIS COVERS ALL ETHICAL, GOVERNANCE, SOCIAL AND ENVIRONMENTAL CASES, CONSIDERING THE ENTIRE VALUE CHAIN.

ONCE THE INVESTMENT PROCESS HAS CONCLUDED, THE TIP TEAM ENSURES THAT THE IMPLEMENTATION OF THE GUIDELINES IDENTIFIED IN THIS PROCESS IS COMPLETED, PARTICULARLY WITH REGARD TO:

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

THE EVOLUTION OF THE ESG PERFORMANCE OF INVESTEES IS MONITORED CONTINUOUSLY DURING THE YEAR DURING BOARD MEETINGS, OR UPDATED PERIODICALLY AND ONCE A YEAR THROUGH THE COMPLETION OF A QUESTIONNAIRE WHICH SUMMARISES THE MAIN CHARACTERISTICS AND RESULTS ACHIEVED BY THE COMPANY DURING THE YEAR, ALSO FOR THE PURPOSES OF COMPILING THIS DOCUMENT.

1.3. IMPACT MATERIALITY ANALYSIS – INFORMATION ON THE MATERIALITY ASSESSMENT PROCESS[1]

INTRODUCTION

AS A MINORITY INVESTOR, THE COMPANY DOES NOT EXERCISE CONTROL OVER ITS INVESTEES, OVER WHICH IT THEREFORE HAS NO POWERS OF MANAGEMENT. HOWEVER, THE COMPANY ADOPTS A PROACTIVE APPROACH, PROMOTING TRANSPARENCY AND MONITORING OF SUSTAINABILITY PRACTICES.

COMPANIES INCLUDED IN THE TIP PORTFOLIO FALL INTO FOUR CATEGORIES:

- LISTED ASSOCIATES;
- UNLISTED ASSOCIATES;
- LISTED NON-ASSOCIATES;
- UNLISTED NON-ASSOCIATES.

ALTHOUGH TIP DOES NOT EXERCISE ANY CONTROL OVER THESE ENTITIES, IT SYSTEMATICALLY MONITORS THEIR ESG PERFORMANCE.

IN THIS CONTEXT, UNLISTED INVESTEES ARE PRESENTED WITH A QUESTIONNAIRE DESIGNED TO TRACK THEIR SUSTAINABILITY POSITION AND ACHIEVEMENTS.

FOR LISTED INVESTEE COMPANIES, WHICH ARE ALREADY REQUIRED TO PRODUCE A SUSTAINABILITY REPORT, SEE THE RELEVANT PUBLIC DOCUMENTS.

IMPACT MATERIALITY ANALYSIS

IN THE CONTEXT OF NON-FINANCIAL REPORTING, MATERIALITY ANALYSIS PLAYS A PRIMARY ROLE, AS IT AIMS TO IDENTIFY THE ENVIRONMENTAL, SOCIAL, ECONOMIC AND GOVERNANCE ASPECTS THAT ARE MOST RELEVANT AND SIGNIFICANT FOR TIP'S BUSINESS AND ITS STAKEHOLDERS.

THE METHODOLOGY ADOPTED FOR THE 2024 MATERIALITY ANALYSIS WAS BASED ON THE CONCEPT OF 'IMPACT', IN ACCORDANCE WITH THE LATEST 2021 EDITION OF THE GRI 'UNIVERSAL STANDARDS'.

[1] WITHIN THE TEXT: **CSRD** (CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE), **CSDD** (CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE DIRECTIVE), **SFDR** (SUSTAINABLE FINANCE DISCLOSURE REGULATION), **ESMA** (EUROPEAN SECURITIES AND MARKETS AUTHORITY), **GRI** (GLOBAL REPORTING INITIATIVE), **ESRS** (EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS), **SASB** (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD), **IFRS** (INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS), **TCFD** (TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES).

The standards envisage that the materiality, i.e. the relevance, of sustainability issues is derived from the most significant impacts (positive or negative, actual or potential, short or long term) that corporate activities - including those upstream and downstream in the value chain - are (or could be) able to generate for the economy, the environment and people, including impacts on human rights, according to the so-called "inside-out" (or "Impact Materiality") viewpoint.

Therefore, the materiality analysis process was carried out in a manner that is consistent with the guidelines of the "GRI 3: Material Topics" standard.

In particular, the definition of the reference context was developed from:

a) the development of a benchmark analysis involving a sample of comparable national and international companies;
b) a careful examination of the context and regulatory developments regarding sustainability reporting (such as, by way of example but not limited to: EU Taxonomy, CSRD, CSDD, SFDR, ESMA references on sustainability issues, etc.) and the main international ESG standards and frameworks already in place (GRI, ESRS, SASB, IFRS and TCFD).

Once this initial phase had been completed, and the potentially significant ESG aspects and associated inside-out impacts have been identified, an analysis of the impacts was conducted with top management

These aspects were then grouped into clusters according to their level of mutual affinity.

42 ESG aspects were identified, divided into four macro-categories: Environmental Responsibility, Social Responsibility, Customer Service Responsibility and Governance.

The data obtained was processed in order to prioritise aspects according to their associated impacts (from greatest to least), considering both magnitude and relative probability of occurrence. A list of material topics was obtained by adopting a "materiality threshold", applied to each of the four macro-categories above.

A list of material thematic areas and their sub-themes is summarised below:

1. Environmental responsibility:
    a. Climate change: energy and emissions;
    b. Resource use and circular economy.
2. Social responsibility:
    a. Own workforce - Fair working conditions;
3. Responsibility in customer service.
4. Governance:
    a. Corporate culture and conduct;
    b. Protection of whistleblowers;
    c. Corruption.

The following table summarises the material issues and their impacts by associating the policies that oversee the issues, the actions taken, and the respective monitoring methods:

Field	Ranking[2]	Material theme	Impact	Activity that generates/can generate an impact	Commitments, policies and monitoring methods	Actions and initiatives put in place to mitigate/corroborate the impact
Environmental Responsibility	3	climate change: energy and emissions	consumption of energy from renewable and non-renewable sources, with consequent impacts on the environment and reduction of available energy resources	• consumption of "household" utilities • use of company cars for mixed use • purchase and disposal of office materials	• code of ethics • collaboration with Climate Partner for the calculation of the carbon footprint	• the minimisation of business travel by favouring innovative telematic and digital communication standards • raising awareness of the use of means of transport for short-haul journeys or within urban centres, thereby minimising car use • optimisation of consumption

2 The ranking shown represents the overall weight of the impacts associated with each material theme, determined on the basis of the score assigned to each impact.

						• OFFSETTING GREENHOUSE GAS EMISSIONS THROUGH ADDITIONAL CLIMATE PROTECTION PROJECTS
	4	RESOURCE USE AND CIRCULAR ECONOMY	• UTILISATION OF NATURAL RESOURCES FOR PRODUCTION AND OFFICE ACTIVITIES WITH A CONSEQUENT REDUCTION IN THEIR AVAILABILITY • ENVIRONMENTAL IMPACTS RELATED TO THE GENERATION OF HAZARDOUS AND NON-HAZARDOUS WASTE AND ITS POSSIBLE INAPPROPRIATE DISPOSAL	ADMINISTRATIVE AND GENERAL OFFICE ACTIVITIES	• CODE OF ETHICS • INTERNAL PROCEDURE FOR THE MANAGEMENT OF COMPANY WASTE	• ADOPTION, WHERE SUSTAINABLE, OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES, MATERIALS AND SYSTEMS • OPTIMISATION OF CONSUMPTION FROM THE STANDPOINT OF MATERIALS USE
SOCIAL RESPONSIBILITY	1	OWN WORKFORCE - FAIR WORKING CONDITIONS	• IMPROVING WORKERS' SKILLS THROUGH TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT, GENERAL AND TECHNICAL PROGRAMMES, POSSIBLY LINKED TO PERSONALISED GROWTH AND EVALUATION TARGETS	• REGULAR PROVISION OF TRAINING TO ALL PERSONNEL • OPERATIONAL MODEL OF COLLABORATION BETWEEN YOUNG PERSONS AND TOP MANAGEMENT	• CODE OF ETHICS • CORPORATE POLICY • WHISTLEBLOWING CHANNEL FOR PERSONAL REPORTING	• PROVISION OF A COMPANY CLIMATE SURVEY • ADOPTION OF A MODEL FOR INCLUSION OF YOUNG TALENT

			• RESPECT FOR DIVERSITY AND PROMOTION OF AN INCLUSIVE CORPORATE CLIMATE THROUGH ANTI-DISCRIMINATION ACTIVITIES AND CORPORATE INITIATIVES • IMPROVING INTERPERSONAL RELATIONS BY PROMOTING A CLIMATE OF RESPECT AND ESTABLISHING INTERNAL CHANNELS FOR REPORTING ANY ACTS OF DISCRIMINATION/MOBBING/HARASSMENT			• EXTENSION OF THE WELFARE PROGRAMME TO ALL STAFF
RESPONSIBILITY IN CUSTOMER SERVICE			CUSTOMERS' PERCEPTION OF RECEIVING MISLEADING OR INACCURATE INFORMATION ON SUSTAINABILITY EFFORTS	LACK OF TRANSPARENCY IN DIALOGUE WITH CUSTOMERS	• CODE OF CONDUCT FOR CORPORATE REPORTING • INTERNAL DEALING CODE	
GOVERNANCE	2	CORPORATE CULTURE AND CONDUCT	• AWARENESS AND DISSEMINATION OF A CULTURE OF ETHICS, FAIRNESS, INCLUSION AND RESPECT FOR HUMAN	• PERFORMANCE OF WORK IN ACCORDANCE WITH STANDARDS OF INTEGRITY AND	• CODE OF ETHICS • POLICY FOR MANAGING DIALOGUE WITH SHAREHOLDERS	• THE DEFINITION, ADOPTION AND COMMUNICATION OF CODES, INTERNAL POLICIES AND

			RIGHTS BY MANAGEMENT, EMPLOYEES, THE CLIENT PORTFOLIO AND OTHER STAKEHOLDERS • FAILURE TO PROTECT THE ANONYMITY OF WHISTLEBLOWERS THROUGH THE APPROPRIATE CHANNELS • ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOUR, MONOPOLISTIC PRACTICES AND INCIDENTS OF CORRUPTION, WITH NEGATIVE IMPACTS ON MARKET EFFICIENCY AND THE INTEGRITY OF THE ECONOMIC SYSTEM	TRANSPARENCY, BOTH MANDATORY AND VOLUNTARY, IN LINE WITH CURRENT REGULATIONS AND BEST PRACTICES • PRESENCE OF A WHISTLEBLOWING CHANNEL FOR REPORTS OF MISCONDUCT AND VIOLATIONS OF LAWS, REGULATIONS, POLICIES, RULES AND COMPANY PROCEDURES • PERFORMANCE OF WORK IN ACCORDANCE WITH APPLICABLE LAWS AND REGULATIONS	AND OTHER RELEVANT STAKEHOLDERS • PROCEDURE FOR MANAGING THE REGISTER OF PERSONS WITH ACCESS TO INSIDE INFORMATION • CODE OF CONDUCT FOR CORPORATE REPORTING • INTERNAL DEALING CODE • PROCEDURE FOR REPORTING OFFENCES AND IRREGULARITIES • ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL ADOPTED PURSUANT TO LEGISLATIVE DECREE 231/2001	PROCEDURES THAT PROMOTE AND ENHANCE CORPORATE VALUES • ADMINISTRATION OF THE ENCRYPTED REPORTING CHANNEL BY AN EXTERNAL LAWYER • ESTABLISHMENT OF THE RISK, RELATED PARTIES AND SUSTAINABILITY COMMITTEE AND THE INTERNAL AUDIT FUNCTION

Integration of significant impacts into the business model and strategy

The company has integrated the impacts identified through materiality analysis into its business model and strategy, adopting a systematic, cross-cutting approach to the relevant sustainability issues.

- Environmental issues: the business model focuses on the limited consumption of energy and material resources, with the aim of reducing emissions and waste generation. At a strategic level, this translates into the adoption of energy efficiency, responsible material selection and waste minimisation policies.
- Social issues: the business model promotes the recruitment of qualified personnel, regardless of personal factors, and ensures regular training opportunities to improve work performance and promote well-being within the company. At the strategic level, the company supports these principles with merit-based selection processes, training programmes and systems for reporting incidents of harassment or discrimination.
- End customers: the business model places transparency of services offered and the protection of customer privacy at the centre. At the strategic level, these principles take the for specific policies governing the areas in question.
- Governance: transparency, integrity and accountability are at the heart of the business model. To support these values, the strategy uses policies for transparent dialogue with stakeholders, procedures for reporting wrongdoing, and strict handling of sensitive information. Instruments such as the '231 Model' and other safeguards further strengthen the governance system.

Further details on each of the topics indicated are given in the body of the document.

The Board of Directors, directly in the person of the CEO, oversees the management of impacts, risks and opportunities relevant to the company. The specific controls and procedures dedicated to such management are performed by the Risk, Related Parties and Sustainability Control Committee, which works in coordination with other internal functions to ensure an integrated and consistent approach to the management of sustainability and corporate risk issues.

Selection of information

The company has identified the information to be included in the report in terms of impacts assessed as significant according to a structured, international standards-oriented approach. In particular, the content selection approach involved associating the relevant impacts identified by KPIs defined by GRI standards and, where possible, further integrating this analysis with ESRS KPIs, thereby moving closer to alignment with the latest European reporting requirements.

The scope of the analysis was limited to the Company's direct operations, with a focus on investment and advisory activities. Accordingly, this report only assesses impacts resulting from TIP's own activities, excluding those of investee companies or other non-relevant transactions.

As it is active in the financial sector and operates in an office environment with no production facilities, warehouses or depots, the company considered environmental impacts other than those related to energy consumption and related emissions to be insignificant. Likewise, no significant impacts related to water use, pollution, biodiversity, indigenous communities or workers in the supply chain were identified.

The data used to identify the areas of impact were:

- **Energy and emissions**: energy consumption of offices and mixed use of company cars, with data obtained from energy bills and vehicle mileage respectively.
- **Use of material resources and waste**: office supplies and waste disposal, with reliable data based on purchase documentation and disposal certificates.
- **Own workforce**: information from satisfaction questionnaires, personnel records, training attendance and payroll, which provide accurate data.
- **Customers**: reports of privacy violations and misleading marketing, collected through the dedicated channels.
- **Governance**: reports received through the whistleblowing channel and established cases of corruption.

Stakeholder mapping

The stakeholder identification process began in 2024, with the compilation of the first Group Sustainability Report. As part of the preparatory

activities for the Materiality Analysis, a benchmarking analysis was conducted, which led to the identification of the Group's main stakeholder categories. On this occasion, a mapping of the main stakeholders was carried out, selecting the categories whose interests are relevant on the basis of direct and indirect relations with the Group, the categories whose interests may be directly or indirectly affected or influenced by the Group's activities and, finally, those on whom the effects of the Group's activities would impact most heavily.

2. ENVIRONMENTAL INFORMATION

A fundamental pillar of TIP's social responsibility is its commitment to environmental sustainability, with the aim of minimising and optimising the impact of its activities on the environment, both directly and indirectly, over the short and long term.

Although the nature of the business and the small size of its organisation do not generate a significant environmental impact - mainly limited to "household" consumption - TIP has nevertheless implemented measures to actively contribute to environmental protection.

TIP promotes a culture of sustainability through employee awareness, aiming at an efficient management of resources, with particular attention to the conscious consumption of energy and materials, in order to avoid waste. A waste management system has been adopted, and the company uses almost exclusively materials with low environmental impact, selected from the best suppliers in terms of environmental impact and responsible working practices.

The Code of Ethics is designed to raise awareness, standardise working practices with partners and to prevent potential legal risks, while also contributing to compliance with regulations on the administrative liability of entities.

TIP's environmental impact is mainly linked to two areas: administrative activities, which involve the consumption of paper and energy, and staff travel, which generates CO_2 emissions. In fact, TIP's core activities do not involve industrial processes; the impact is therefore similar to that of domestic utilities in terms of waste, light and water. TIP does not consider the impact of activities carried out with clients or investees, as these are indirect and not measurable.

TIP is not exposed to significant environmental risks, but nevertheless adopts behaviour to minimise its impact. The operational objectives implemented include the adoption of environmentally friendly technologies and materials, raising staff awareness of environmental issues, reducing business travel by favouring digital communication tools, using sustainable means of transport (such as trains and public transport) for short journeys, and optimising energy and material consumption.

2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS

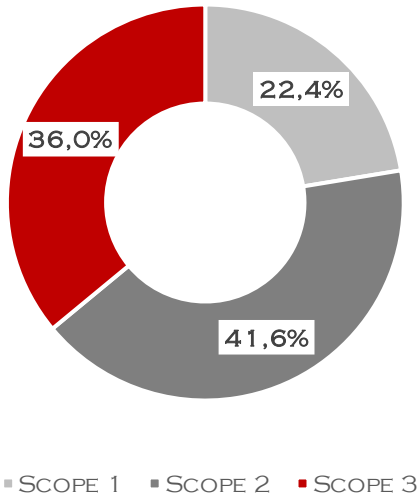
TIP calculated its Corporate Carbon Footprint (CCF) in cooperation with Climate Partner, quantifying the CO_2 emissions generated by its activities for the period from January to December 2024. The calculation, in accordance with the Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol), showed a total of 48.57 tonnes of CO_2 emitted, a substantial reduction of 11.3% compared to the 54.76 tonnes of CO_2 emitted in 2023.

Measuring the carbon footprint is an essential step to guide climate action according to the principles of the Paris Agreement: calculate, reduce and offset. This analysis makes it possible to identify the main emission sources, plan mitigation measures, and monitor progress towards future reduction targets.

For transparent and accurate reporting, emissions were divided into the four main categories identified by the Greenhouse Gas Protocol (GHG):

- **Scope 1**: direct emissions from sources owned or controlled by the company, such as fossil fuels used in production processes or company vehicles.
- **Scope 2 (Location-Based)**: indirect emissions from purchased energy consumption, calculated on the basis of the average energy mix of the national grid.
- **Scope 2 (Market-Based)**: indirect emissions related to the purchased energy, but calculated considering specific supply contracts, such as those from certified renewable sources.
- **Scope 3**: other indirect emissions along the value chain, including transportation, supplies, business travel and end-of-life product disposal. Although these emissions are not directly controlled by the company, they are linked to its activities and often represent a significant portion of the total.

Emissions generated in 2024: breakdown by Scope (percentage)



The total CO_2 emissions generated by TIP come from various sources, with a significant split between the main categories. The predominant source is purchased heating, which accounts for 41.6% of total emissions, or 20.19 tonnes of CO_2. This marks a 2.9% increase compared to 2023, when it accounted for 36% with 19.71 tonnes of CO_2.

This is followed by the company car fleet, entirely composed of mixed-use vehicles, which accounts for 22.4% in 2024, with 10.88 tonnes of CO_2 an increase of 13.1% compared to 2023, when the share was 19.8% with 10.86 tonnes of CO_2.

In 2024, to meet office requirements, electricity was purchased from green sources, which consequently produced no emissions, given the calculation of scope 2 Market-based emissions. Scope 2 Location-based emissions, on the other hand, amount to 8.66 tonnes of CO_2. Whereas in 2023, electricity for offices generated 10.9 % of emissions, or 6 tonnes of CO_2.

With regard to Scope 3, the main source of emissions is the combustion of fuels for the production of electricity from the supply chain, which in 2024 contributed 16.4% with 7.97 tonnes of CO_2, an increase of 5.4% compared to 2023, when the share was 13.8% with 7.56 tonnes of CO_2.

Emissions from employee travel to work also increased from 8.6% in 2023 (4.73 tonnes of CO_2) to 9.9% in 2024 (4.79 tonnes of CO_2), a change of 1.26%.

On the other hand, emissions related to business travel by air or train fell slightly to 9.8% in 2024 (4.74 tonnes of CO_2), compared to 8.8% in 2023 (4.84 tonnes of CO_2), a reduction of 2.1%.

Finally, in 2024 there are no emissions related to the purchase of goods and services, mainly electronic devices, which in 2023 accounted for 2.0% of the total, with 1.11 tonnes of CO_2.

	MWh		GJ	
	2024	2023	2024	2023
Total consumption of energy from fossil sources[3]	**104.19**	**103.77**	**369.42**	**367.96**
Share of fossil fuels in total energy consumption (%)	77.23%	76.92%	74.02%	76.65%
Consumption from nuclear sources	0	0	0	0
Share of nuclear sources in total energy consumption (%)	0%	0%	0%	0%
Fuel consumption for renewable sources, including biomass (also includes industrial and municipal waste of origin, biogas, renewable hydrogen, etc.)	0	0	0	0
Consumption of electrical, heat, steam and cooling energy from renewable sources, purchased or acquired[4]	36.01	31.14	129.65	112.10
Consumption of self-generated renewable energy without using fuels	0	0	0	0
Total energy consumption from renewable sources	**36.01**	**31.14**	**129.65**	**112.10**
Share of renewables in total energy consumption (%)	26.69%	23.08%	25.98%	23.35%
Total energy consumption	**140.20**	**134.91**	**499.07**	**480.06**

The energy consumed by TIP in 2024 originates from several sources, including fossil fuels for the company fleet, and electricity for heating and powering the offices. In particular, diesel consumption stood at 81.13 GJ, down 2.12% from 82.89 GJ in 2023, while petrol consumption was 21.89 GJ, up 8.85% from 20.11 GJ the previous year.

[3] The categories of fossil energy consumed by TIP include fuel used for the company fleet, mainly diesel and petrol, and the energy used for office heating at the condominium level.
[4] The electricity supply contract provides for the purchase of energy from renewable sources and fully covers the energy requirements of the offices.

With regard to electricity, consumption for heating amounted to 266.40 GJ, marking a slight increase of 0.54% compared to 264.96 GJ in 2023. Finally, the electricity used to power the offices reached 129.64 GJ, an increase of 15.67% compared to 112.10 GJ in the previous year.[5]

TIP is committed to containing the increase in global temperatures within the 1.5°C limit through a gradual and long-term approach to emission reduction. For the remaining emissions that cannot yet be eliminated, the company uses certified climate protection projects, thereby offsetting its environmental impact and contributing to the overall reduction of emissions. Because greenhouse gases such as CO_2, are evenly distributed in the atmosphere, emissions generated in one place can be offset with actions in other areas of the world, ensuring a global benefit. Climate protection projects such as reforestation or renewable energy development, reduce CO_2 emissions and promote the economic, social and environmental development of local communities. These projects, certified according to international standards, ensure transparency and reliability, while the quantity of CO_2 saved or avoided is independently verified. By offsetting emissions, TIP achieves climate neutrality and, in order to manage any uncertainties associated with estimated data, applies a 10% safety margin to the overall calculation, ensuring complete and accurate offsetting.

	31/12/2024	31/12/2023
direct scope 1 emissions (tCO_2E)	10.88	10.86
indirect Scope 2 emissions – location-based (tCO_2)	28.85	31.09
indirect scope 2 emissions – market-based (tCO_2)	20.19	25.67
Scope 3 emissions (tCO_2)[6]	17.50	18.23
Total Emissions[7]	**48.57**	**54.76**

[5] The constant 0.0036 kWh/GJ was used to calculate the GJ of electrical energy. To calculate the fuel consumption of the company's fleet, an estimate was obtained by taking the kilometres travelled by each car, and the average consumption of each car, the total litres of fuel were calculated. The following National Inventory Report (NIR) conversion factors were used for conversion into GJ:

- Petrol: 43.13 GJ/t, considering a density factor of 0.74 kg/l for the conversion from litres to kg;
- Diesel: 42.85 GJ/t, considering a density factor of 0.84 kg/l for the conversion from litres to kg.

[6] Scope 3 emissions reported by TIP include those from the upstream supply chain of fuels used for power generation, heating, the company fleet and electricity consumption. In addition, emissions associated with business travel by train and aeroplane are taken into account, together with emissions generated by employees' daily commute to and from work..

[7] CO_2 emissions are calculated using consumption data and emission factors. Where possible, primary data, or alternatively secondary data collected from recognised sources are used. Emission factors are derived from scientific and recognised databases such as ecoinvent and DEFRA.

Circular economy

Since February 2013, the company has had an internal company waste management procedure, which was updated again in March 2015. The purpose of the procedure is to define the methods adopted by the company for the correct management of waste generated during its operations, in order to establish the methods for the classification, temporary storage, registration and disposal of waste in compliance with applicable laws and regulations. The procedure provides for differentiation of the collection and correct disposal of types classified as hazardous, also with the aim of promoting the circular economy.

Since the office is located in an apartment building and its business is exclusively of an administrative nature, with no production processes, the waste generated is limited to general domestic waste, without any hazardous waste. Furthermore, due to the small quantity of waste generated, it is not possible to accurately record the weight of the waste, as collection and disposal takes place at the condominium level.

MATERIALS USED BY WEIGHT

MATERIALS	UM	2024	2023
RENEWABLE			
PAPER	TON	0.9	0.8
NON-RENEWABLE			
TONER	TON	0.03	0.02

Another pillar of social responsibility is the commitment to the environment, aimed at minimising and optimising the impact of its activities on the environment, both directly and indirectly, in the short and long term, and constant monitoring of environmental risk factors.

Although the nature of the business and the small size of the organisation do not have a particularly strong environmental impact, as the only emissions produced are entirely comparable to consumption by "domestic" consumers, certain measures have been identified for adoption to give concrete form to the company's contribution to environmental protection.

Through the appropriate raising of awareness of employees of a culture of sustainability, TIP aims to have an efficient management of resources, consisting of the conscientious consumption of energy and materials to avoid any form of waste, accompanied by an adequate system of waste management.

The work almost exclusively involves the use of materials, including paper, electronic devices (PCs, printers, telephones) that are characterised by cost-effectiveness, respect for the environment and the quality of the products offered by the leading main suppliers, who are encouraged to be fully compliant with the best market standards in terms of environmental impact, traceability and working practices.

In this regard, a "Code of Ethics for Customers and Suppliers" was adopted on 9 March 2018 (updated on14 March 2019). The Code constitutes a valuable awareness-raising element for all those working for and on behalf of TIP. This Code has a dual purpose: (i) to disseminate homogeneous and transparent criteria in the performance of the duties entrusted to it; and (ii) to create a suitable system to contribute to the determination of a model of prevention in accordance with Legislative Decree No. 231/2001 on the administrative liability of entities.

More specifically, TIP mainly records two types of situation as the scope of activities with an environmental impact: (i) administrative and general office activities, resulting in the consumption of paper and energy; and (ii) staff travel to operating locations and customers, resulting in CO_2 emissions. It should be noted that:

- core and support activities do not involve industrial transformation processes for which the environmental impacts are basic and are similar to household utilities that can be detected at the urban level for waste, light and water;
- the impacts generated in the course of the activities carried out with the customer or the investee companies are not considered because they are *DE FACTO* indirect to the Group and not measurable.

In this context, TIP is not exposed to significant risks from an environmental point of view and, in any case, uses behaviour to reduce its environmental impact by implementing certain operational objectives such as:

- in addition to the adoption, where sustainable, of environmentally friendly technologies, materials and systems;
- the involvement and awareness-raising of staff who, through their work, are directly involved in the management of the impacts generated;
- the minimisation of business travel by favouring innovative telematic and digital communication standards wherever possible;
- raising awareness of the use of means of transport, such as trains, subways and trams, at least for short-haul journeys or within urban centres, minimising the use of cars;
- the optimisation of its consumption from both an energy and use of materials perspective.

Offsetting of CO_2 emissions

As a result of the carbon footprint calculation, TIP decided - again with the support of Climate Partner - to offset greenhouse gas emissions by means of additional climate protection projects for 2023 and 2024.

Once the certificate is issued by Climate Partner, it is uploaded to the sustainability section of the TIP website.

Lunch service offer for Planeat.eco companies

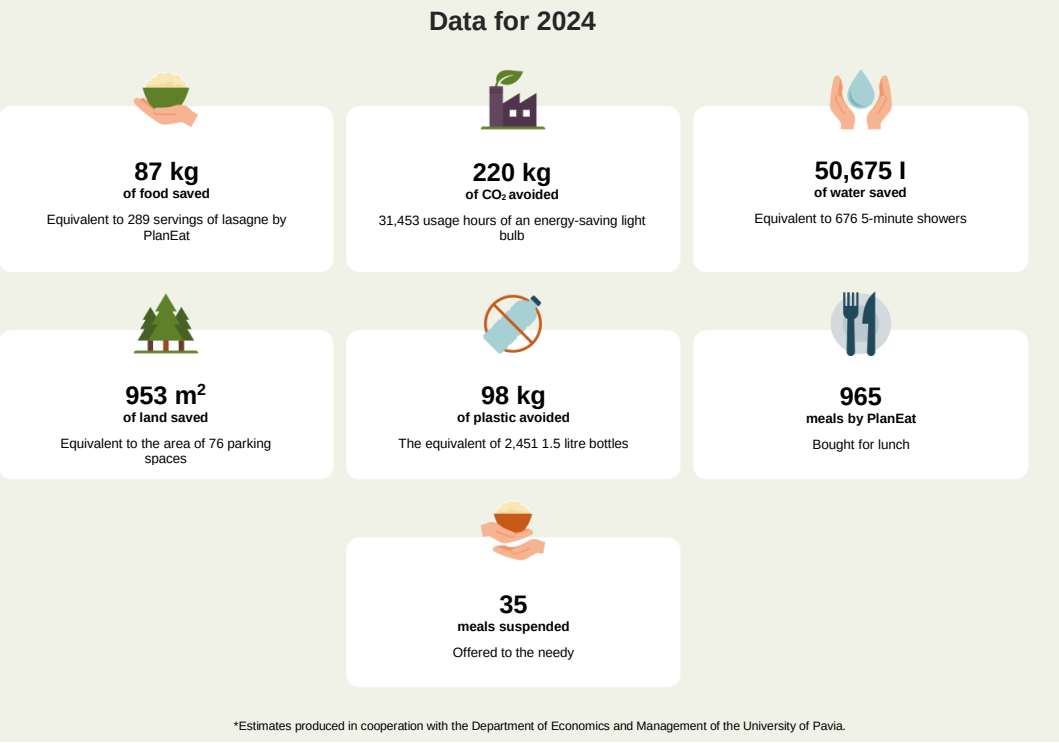
Alimentiamoci s.r.l., a Benefit company, is an innovative start-up, founded in late 2019, that develops, manufactures and markets innovative products and services with high technological value for the environment, health and economy of the territory, with particular attention to the food sector.

It is concerned with the on-line sale to individuals of food products, ready-to-eat or which require cooking, through the "Planeat" brand, an operational project of Alimentiamoci, which provides canteen services (internal or catering) for public or private companies and bodies, under the "Planeat Aziende" brand.

Planeat is "La Spesa senza spreco", a project that allows clients to receive ingredients already weighed and divided into compostable containers (no

FOOD IS WASTED AND NO PACKAGING WASTE IS PRODUCED), FAVOURING INGREDIENTS THAT ARE ORGANIC AND WITH A PRODUCTION CHAIN THAT IS AS SHORT AS POSSIBLE.

THROUGH THE USE OF THIS SERVICE, THE FOLLOWING RESULTS WERE ACHIEVED (AS STATED IN THE REPORT RECEIVED FROM THE COMPANY THAT PROVIDED THE SERVICE) WITH REFERENCE TO 2024:



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

3. SOCIAL INFORMATION

3.1. INTRODUCTION

Human capital is the fundamental resource for all activities and for the effective achievement of TIP's goals. In recognition of this reality, TIP has adopted a solid approach to the management of people working within the organisation that finds expression both in the Code of Ethics and in the various policies adopted.

Relationships between people within TIP are based on the values of equity, transparency, freedom, loyalty and trust. TIP has always been committed to providing working conditions that respect personal dignity, human rights, equal opportunities and a professional and participatory working environment. It also promotes the dissemination of these practices in its daily operations among the stakeholders with whom it constantly interacts in the course of its business.

Staff selection processes are also conducted with full respect for diversity, equal opportunities, heterogeneity and non-discrimination, avoiding favouritism and benefits of all kinds.

For TIP, attention to employees also means fostering personal growth and not just that linked to career paths.

With regard to health and safety, TIP fulfils its legal obligations and undertakes to ensure the well-being of workers and to preserve the balance between private and working life.

TIP employees are covered by the National Collective Labour Agreement (CCNL) for employees of supply, distribution and service companies.

Personnel selection and inclusion policies

TIP is committed to identifying new talent and motivated people to join its team through targeted communication channels. The main means of selection are the company website, which includes a section for new applications, and LinkedIn, especially when there are openings for new positions. Although

There is no formalised procedure for personnel selection, as the number of placements is very limited, the process is managed in full compliance with the principles of diversity, equal opportunities and non-discrimination, ensuring transparency, fairness and impartiality for all candidates.

As TIP is a small team with a low turnover rate, there are no fixed periods during the year for the induction of new employees. Interviews are organised in response to actual recruitment requirements. This flexible approach enables TIP to attract talent in a targeted and selective manner, ensuring that each new entry meets the organisation's specific requirements. From an employment standpoint, TIP aims at long-term stability for its employees, with permanent contracts. In 2024, 100% of employees were employed on permanent contracts. The organisation does not engage external personnel or contract staff who are not contracted as employees.

Since its foundation, TIP has adopted a model of inclusion of young talent, creating a balance between the experience of top management and the intellectual freshness of younger people. This approach has contributed to maintaining a low turnover rate and a motivating and dynamic environment for all employees. In 2024, the company had a total of 14 employees, two more than in 2023.

The following table provides a summary of TIP's workforce:

PERSONNEL BREAKDOWN	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
PERMANENT	8	6	**14**	8	4	**12**
FIXED-TERM	0	0	**0**	0	0	**0**
NON-GUARANTEED HOURS	0	0	**0**	0	0	**0**
TOTAL	**8**	**6**	**14**	**8**	**4**	**12**

BREAKDOWN OF PART-TIME AND FULL-TIME STAFF BY GENDER	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
FULL TIME	8	6	**14**	8	4	**12**
PART TIME	0	0	**0**	0	0	**0**
TOTAL	8	6	14	8	4	**12**

Incoming staff by gender and age group as at 31 December										
	2024					2023				
	<30	30-50	>50	total	incoming turnover % - Gender	<30	30-50	>50	total	Incoming turnover % - Gender
men	0	0	0	0	0%	2	0	0	2	50%
women	0	2	0	2	100%	0	2	0	2	50%
total	0	2	0	2		2	2	0	4	
incoming turnover % - age group	0%	100%	0%			50%	50%	0%		

Outgoing staff by gender and age group as at 31 December										
	2024					2023				
	<30	30-50	>50	Total	Outgoing turnover % - Gender	<30	30-50	>50	total	Outgoing turnover % - Gender
men	0	0	0	0	0%	0	2	1	3	60%
women	0	0	0	0	0%	0	2	0	2	40%
total	0	0	0	0		0	4	1	5	
Outgoing turnover % - age group	0%	0%	0%			0%	80%	20%		

The TIP human resources management model ensures a low staff turnover. In 2024, there were two new employees, both women aged between 30 and 50, and no outgoing personnel. However, in 2023 the workforce saw the entry of four new employees (two men under 30 and two women between 30 and 50), balanced by five departures (three men, two of whom were between 30 and 50 and one over 50, and two women between 30 and 50).

PARENTAL LEAVE[8]

	AT 31 DECEMBER 2024		
	MEN	WOMEN	TOTAL
TOTAL PARENTAL LEAVE DURING THE YEAR	1	0	1
OF WHICH	AT 31 DECEMBER 2024		
TOTAL EMPLOYEES WHO RETURNED TO WORK AT THE END OF PARENTAL LEAVE	1	0	1
TOTAL EMPLOYEES ON LEAVE AT THE DATE INDICATED	0	0	0
TOTAL EMPLOYEES WHO RETURNED TO WORK AT THE END OF PARENTAL LEAVE AND ARE STILL EMPLOYED 12 MONTHS AFTER RETURNING TO WORK	0	0	0
	AT 31 DECEMBER 2024		
RETURN TO WORK RATE	100%	0%	100%
RETENTION RATE	-	-	-

3.2. TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT

TIP ATTACHES GREAT IMPORTANCE TO TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT, AS IT BELIEVES THAT THEY ARE ESSENTIAL ELEMENTS FOR SUCCESS IN ITS HIGHLY SPECIALISED FIELD. THE COMPANY CONSTANTLY PROMOTES PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAMMES TO ENHANCE SPECIFIC SKILLS AND ENCOURAGES CONTINUOUS GROWTH OF ITS HUMAN CAPITAL. IN PARTICULAR, THE PREFERRED MODE FOR TRAINING IS "ON THE JOB," WHICH ENABLES PRACTICAL AND DIRECT LEARNING, FACILITATING INTEGRATION INTO THE TEAM AND INCREASING EMPLOYEE ENGAGEMENT. DURING THE YEAR, ALL EMPLOYEES PARTICIPATED IN BOTH INTERNAL AND EXTERNAL TRAINING PROGRAMMES, INCLUDING SPECIALIST FINANCIAL COURSES. FURTHERMORE, TIP JOINED A TRAINING PROGRAMME PROMOTED BY A LEADING INTERNATIONAL CONSULTING FIRM, OFFERING ALL EMPLOYEES ACCESS TO EXCLUSIVE CONTENT VIA AN ONLINE PLATFORM, WITH THE AIM OF SUPPORTING RESKILLING AND UPSKILLING, FOCUSING ON KEY TOPICS SUCH AS SUSTAINABILITY, FINANCE, RISK MANAGEMENT, DIGITAL TRANSFORMATION AND SOFT SKILLS.

[8] THE RETENTION RATE CANNOT BE CALCULATED BECAUSE THE ONLY PERSON WHO TOOK PARENTAL LEAVE DURING THE REPORTING YEAR RETURNED TO WORK LESS THAN 12 MONTHS AFTER THE CLOSE OF THE 2024 FINANCIAL YEAR.

TIP's membership of the Institute for Corporate values (ISVI), the UN Global Compact and the UN PRI offer significant training opportunities for all employees, who are invited to attend events relevant to the topics covered by these institutions. Furthermore, employees receive regular articles and updates shared their team, fostering continuous learning on sustainability and social responsibility issues. These training sessions are open to all TIP employees, enabling staff to stay up to date and more aware of ESG issues. Training is provided equally and uniformly to all employees, with an average of 28 hours of training per capita in 2024, an increase of 40% from 20 hours per capita in 2023.

NUMBER OF TRAINING HOURS BY GENDER	2024					
	M		F		TOTAL	
	HOURS PER CAPITA	NUMBER EMPLOYEES	HOURS PER CAPITA	NUMBER EMPLOYEES	HOURS PER CAPITA	NUMBER EMPLOYEES
EXECUTIVES	27	4	24	1	**27**	**5**
MANAGERS	0	0	32	2	**32**	**2**
CLERICAL STAFF	29	4	26	3	**26**	**7**
TOTAL	**28**	**8**	**28**	**6**	**28**	**14**

NUMBER OF TRAINING HOURS BY GENDER	2023					
	M		F		TOTAL	
	HOURS PER CAPITA	NUMBER EMPLOYEES	HOURS PER CAPITA	NUMBER EMPLOYEES	HOURS PER CAPITA	NUMBER EMPLOYEES
EXECUTIVES	20	3	0	0	20	**3**
MANAGERS	20	1	20	2	20	**3**
CLERICAL STAFF	20	4	20	2	20	**6**
TOTAL	**20**	**8**	**20**	**4**	**20**	**12**

3.3. DIVERSITY & INCLUSION

TIP recognises and values diversity in all its forms, including aspects such as gender, age, ethnicity, geographical origin, cultural identity, qualifications, skills, educational and professional background, seniority, disability and sexual orientation. This diversity is considered an essential resource for the success of the company, as it fosters the creation of a dynamic, innovative and inclusive working environment. For TIP, human capital constitutes a strategic and fundamental asset for the achievement of the company's goals, and is managed through a solid and structured approach, which is laid down in the Code of Ethics and in company policies.

This approach emphasises the central role of human capital in building a solid corporate culture geared towards sustainable success.

Currently, there are no employees in the company's workforce who belong to protected categories.

PERSONNEL BREAKDOWN BY PROFESSIONAL CATEGORY AND GENDER	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	Total	M	F	Total
EXECUTIVES	4	1	**5**	3	0	**3**
MANAGERS	0	2	**2**	1	2	**3**
CLERICAL STAFF	4	3	**7**	4	2	**6**
TOTAL	**8**	**6**	**14**	**8**	**4**	**12**

PERSONNEL BREAKDOWN BY PROFESSIONAL CATEGORY AND GENDER (%)	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	Total	M	F	Total
EXECUTIVES	80%	20%	**100%**	100%	0%	**100%**
MANAGERS	0%	100%	**100%**	33%	67%	**100%**
CLERICAL STAFF	57%	43%	**100%**	67%	33%	**100%**
TOTAL	**57%**	**43%**	100%	**67%**	**33%**	100%

PERSONNEL BREAKDOWN BY PROFESSIONAL CATEGORY AND AGE GROUP	31/12/2024				31/12/2023			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
EXECUTIVES	0	3	2	**5**	0	1	2	**3**
MANAGERS	0	2	0	**2**	0	3	0	**3**
CLERICAL STAFF	1	6	0	**7**	3	3	0	**6**
TOTAL	**1**	**11**	**2**	**14**	**3**	**7**	**2**	**12**

PERSONNEL BREAKDOWN BY PROFESSIONAL CATEGORY AND AGE GROUP (%)	31/12/2024				31/12/2023			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
EXECUTIVES	0%	60%	40%	**100%**	0%	33%	67%	100%
MANAGERS	0%	100%	0%	**100%**	0%	100%	0%	100%
CLERICAL STAFF	14%	86%	0%	**100%**	50%	50%	0%	100%
TOTAL	**7%**	**79%**	**14%**	**100%**	**25%**	**58%**	**17%**	**100%**

TIP'S COMMITMENT TO INCLUSIVENESS AND EMPOWERMENT IS REFLECTED IN THE GENDER-BALANCED COMPOSITION OF ITS PERSONNEL. IN 2024, THE TEAM CONSISTED OF **57.1% MEN** (8 EMPLOYEES, OF WHOM 4 ARE EXECUTIVES AND 4 CLERICAL STAFF) AND **42.9% WOMEN** (6 EMPLOYEES, OF WHOM 1 IS AN EXECUTIVE, 2 MIDDLE MANAGERS AND 3 CLERICAL STAFF). THIS REPRESENTS AN IMPROVEMENT IN THE GENDER BALANCE COMPARED TO 2023, WHEN MEN MADE UP **66.7%** OF THE WORKFORCE (8 EMPLOYEES, INCLUDING 3 MANAGERS, 1 MIDDLE MANAGER AND 4 CLERICAL STAFF) AND WOMEN **33.3%** (4 EMPLOYEES, INCLUDING 2 MIDDLE MANAGERS AND 2 CLERICAL STAFF).

THE DISTRIBUTION BY AGE GROUP ALSO SHOWS DIVERSIFICATION. IN 2024, **7.1%** OF THE WORKFORCE CONSISTED OF EMPLOYEES UNDER 30 YEARS OF AGE (1 PERSON), **78.6%** OF EMPLOYEES BETWEEN 30 AND 50 YEARS OF AGE (11 PERSONS) AND **14.3%** OF EMPLOYEES OVER 50 (2 PERSONS). COMPARED TO 2023, THERE IS A GREATER PRESENCE IN THE MIDDLE AGE BRACKET: LAST YEAR, **14.3%** OF EMPLOYEES WERE UNDER 30 (2 PERSONS), **50.0%** WERE BETWEEN 30 AND 50 (7 PERSONS) AND **35.7%** WERE OVER 50 (5 PERSONS).

3.4. ANTI-DISCRIMINATION MEASURES

To ensure an ethical, respectful and inclusive working environment, TIP adopts a sound and structured approach to human resources management, formalised in the Code of Ethics and in company policies. These documents stress respect for the rights and dignity of all persons involved, establishing clear guidelines for ethical conduct within the organisation. TIP promotes the protection of the health, safety and physical and mental integrity of its employees, in full compliance with applicable legislation, and adheres to international principles on human rights, requiring that employees, directors and contract personnel operate in accordance with these standards.

In its recruitment processes, TIP guarantees equal opportunities for all, adopting criteria based on non-discrimination and meritocracy, avoiding favouritism or improper facilitation. The company promotes a professional and participative environment in which each individual can reach his or her full potential, consolidating a corporate culture that is focused on valuing people, respecting human rights and supporting the well-being of its employees.

The company encourages a working climate based on fairness, mutual respect and inclusion, rejecting any form of discrimination, intolerance or harmful behaviour, including psychological and sexual harassment and bullying. Respect for diversity and inclusion is a fundamental value, applied without distinction of gender, ethnicity, religion, sexual orientation or any other characteristic.

In the event of proven harassment, whether sexual or moral, the Company may take the measures provided for by the applicable legislation and collective agreements, reserving the right to take disciplinary measures against the person deemed responsible. To strengthen its commitment to preventing and countering such conduct, the organisation uses a platform operated by specialist third parties for reporting incidents of harassment as defined in the Code of Ethics. This platform provides concrete support to those who wish to report an incident they have suffered, helping to ensure a safe, inclusive and respectful working environment, free from all forms of discrimination.

It should be noted that no incidents of discrimination occurred during the reporting period.

Procedure for handling reports of violence or harassment in the workplace

TIP has adopted a new staff protection procedure for handling reports of violence and harassment in the workplace. This initiative is based on the principles enshrined in Italian legislation, including Directive 92/131/EEC on the protection of the dignity of women and men at work, Law No. 4 of 15 January 2021 ratifying ILO Convention No. 190 of 21 June 2019, and UNI/PdR guidelines 125:2022 on Gender Equality.

The objective of the procedure is to raise employees' awareness of issues around harassment and violence and to provide concrete guidelines for recognising, preventing and managing it. It defines methods of reporting, available channels and management times, while ensuring protection and support for whistleblowers. The procedure applies to all workers, regardless of contract type, and covers harassment and violence of a physical, psychological, sexual, moral and virtual nature.

The company encourages the reporting of any incidents and ensures maximum protection for whistleblowers. Reports can be made through a confidential whistleblowing channel, and are taken up within 72 hours by the Designated Recipient, who initiates the investigation independently and confidentially. An analysis of the merits of reports is conducted within a maximum of 90 days, in accordance with the principles of legality, impartiality and confidentiality. If the report proves to be well-founded, the Chief Executive Officer is notified, who may initiate disciplinary proceedings in accordance with the company's National Collective Labour Agreement or consider the company appearing as a civil party in the event of legal action.

In less serious situations, if deemed appropriate, the whistleblower and the reported person may be invited to a mediation meeting, initiated by the Chief Executive Officer, with a view to resolving the matter by conciliation.

The protection of whistleblowers is a priority: anonymity is guaranteed and discrimination or retaliation is prohibited, while at the same time, accountability is required in all statements made. The Designated Recipient is also required to provide the Chief Executive Officer with an annual report, in aggregate form, on the number and type of reports received. This data is subsequently presented by the employer for safety purposes during the first

subsequent meeting held pursuant to Article 35 of Legislative Decree 81/08.

Finally, TIP is committed to promoting a corporate culture based on respect and the prevention of harassment, through training initiatives and awareness campaigns and dedicated days. If the monitoring of aggregate data reveals a significant increase in sick days, absences, leave of absence or smart-working requests, the Employer's Representative for Safety, in collaboration with the Prevention and Protection Service (SPP), may consider further awareness-raising actions, such as meetings dedicated to the matter or the reinforcement of reporting processes.

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

Given the nature of the company's business, incentive-based levers based on short-term variable compensation (MBO) of often very large amounts compared to fixed remuneration, as well as long-term variable incentive (LTI) schemes based on performance share plans, have always been used.

The short-term variable remuneration component is reported annually during the assessments following the approval of the annual financial statements, and hence of the results achieved by the Board of Directors. These moments nevertheless represent the synthesis of the exchanges and comparisons that take place on a daily and voluntary basis between the different levels of the company.

The medium to long-term component of variable remuneration is based on a performance share system, designed to align the interests of management with those of shareholders.

Performance share plans are reserved for directors with particular positions in the company and/or employees of TIP or its subsidiaries who perform significant roles or functions, for whom an action is justified that strengthens their loyalty with a view to creating value, identified at the full discretion of the Board of Directors, following consultation with the Appointments and Remuneration Committee.

Until 2023, the performance targets for the allocation of short- and long-term variable remuneration were exclusively of an economic nature. With the approval of the new remuneration policy for the three-year period 2024-

2026, the short-term variable incentive system and the long-term variable incentive system provide for the inclusion of ESG-related targets, with the inclusion of KPIs declared *ex ante*.

This inclusion has therefore entailed that economic and financial objectives have a weighting for variable remuneration of 80%, while objectives linked to ESG parameters, which are defined from year to year, have a weighting of 20%.

Given the context and characteristics of TIP, the small number of components in the organisational structure makes strictly environmental objectives less relevant. Likewise, the high standards of excellence already achieved by the Company in the area of corporate governance reduce the need for further action in this area. Accordingly, the belief is that the group's efforts can be more significant and impactful in the social sphere, where efforts can be more concentrated.

In the 2024 financial year, the ESG parameters introduced focus on getting young people into work, with a commitment that goes beyond financial resources, including training hours dedicated to projects involving young people, mainly in start-up initiatives.

TIP integrates the Sustainable Development Goals (SDGs) into its corporate strategy, treating them as ESG goals within the MBO system. These objectives include: quality education, supported through scholarships and internal and external training programmes; decent work and economic growth, with a focus on entrepreneurship and job creation; innovation and infrastructure, supported through the promotion of digitisation and technological innovation; responsible consumption, through initiatives aimed at reducing environmental impact; and the fight against climate change, through monitoring emissions and participating in offset projects.

The proportion of capital held by top management and investment team members in TIP is approximately 12%.

3.6. NON-MONETARY BENEFITS

As specified in greater detail in the "Report on remuneration and compensation paid" (available in the Corporate Governance section of the TIP website), executive directors and the General Manager may receive some non-monetary benefits, but which are in all cases consistent with the position and/or function held by the individual.

Executive directors are granted benefits such as company cars and work tools, such as smartphones and tablets, including for personal use, as well as insurance cover.

All non-monetary benefits are nevertheless in accordance with the best corporate practice generally adopted by listed issuer for these types of position.

The Company has also taken out two insurance policies, one of which is D&O (Directors & Officers Liability Insurance) covering the Directors and senior management of the Company, its subsidiaries, as well as investees in which the Company is represented on the management bodies, as well as professional liability (civil liability insurance) covering the employees of the Company and the Company itself against professional errors. Both policies provide, *inter alia*, cover for third-party claims for damages caused by the insured in the performance of their duties.

With regard to the category of executive directors, the Company has also subscribed to "Accidents" cover and "Reimbursement of Medical Expenses from Illness" cover.

Directors also enjoy benefits such as company cars, smartphones, laptops, insurance cover and restaurant vouchers.

All employees who are employed on a permanent, full-time contract are equally entitled to company benefits, which include smartphones, laptop PCs and restaurant vouchers.

3.7. PRIVACY AND HANDLING OF SENSITIVE INFORMATION

The Privacy Organisational Model adopted by TIP is structured to ensure full compliance with the GDPR, through integrated and responsible management of personal data processing. To this end, the Privacy Officer has been identified as the Vice-Chairman and Chief Executive Officer, who has the task of supporting and assisting the Data Controller in managing and updating the Privacy Management System, as defined in the deed of appointment. All employees involved in the processing of personal data sign a formal appointment as authorised persons and receive specific instructions to ensure compliance with the GDPR, applying ethical principles, guidelines, company procedures and operational instructions. In application of the principle of accountability, TIP has also appointed a Data Protection Officer (DPO) who is selected from among certified professionals with proven technical and legal experience. Pursuant to Article 38 of the GDPR, the DPO performs the following main functions:

- Advising and informing the Data Controller on regulatory obligations;
- Monitoring the implementation of the GDPR and internal policies;
- Participating in Data Protection Impact Assessments (DPIAs);
- Dialogue with the Italian Data Protection Authority;
- Providing regular audits and staff training.

Compliance monitoring is the responsibility not only of the DPO, but is also carried out through regular internal audits and audits of the Control, Risk, Related Parties and Sustainability Committee, which analyses privacy issues in cooperation with senior functions.

TIP duly keeps records of all external parties that process data on its behalf, appointing them as Data Processors pursuant to Article 28 of the GDPR and verifying their compliance by means of dedicated checklists. The company maintains and updates a Data Processing Register, which was developed on the basis of a risk analysis in accordance with Article 32 of the GDPR. This analysis considers threats, probabilities, impacts and corrective actions for each act of processing.

The model provides for the drafting and updating of specific procedures to manage business processes with a privacy impact, including:

- Management of data breaches (Articles 33 and 34 of the GDPR);

- Definition of data retention;
- Appointment of external Data Processors;
- Handling of requests to exercise the rights of data subjects;
- Internal regulations for the use of company IT tools.

The IT infrastructure, entrusted to qualified personnel, is managed by System Administrators and external Data Processors. These ensure that systems are operational, monitor hardware and software, update antivirus software, manage backups and supervise maintenance. To verify security, TIP regularly conducts vulnerability tests through specialised companies.

Furthermore, TIP provides ongoing training to employees, both at the time of their recruitment and through regular sessions and internal circulars, in order to ensure that data protection regulations are applied correctly. The TIP institutional website is also managed in accordance with the provisions of the Italian Data Protection Authority and is updated regularly to ensure compliance.

Accordingly, the TIP Privacy Organisational Model is configured as a comprehensive tool for the secure and transparent management of data, meeting the protection and accountability requirements of applicable regulations.

During the 2024 financial year, there were no incidents of privacy breach.

The codes of conduct adopted by TIP constitute a fundamental safeguard to ensure information transparency for clients, the market, and other stakeholders. The Code of Conduct for Corporate Information governs the management and processing of inside information and establishes the procedures for internal and external communications concerning the Company and its subsidiaries. Based on current legislation and the recommendations of the Corporate Governance Code for Listed Companies, the code is designed to ensure proper and transparent management of sensitive information, preventing market abuse. To do this, it defines strict procedures for the disclosure of information and is integrated with other internal regulations such as the Procedure for the Management of Inside Information, the Procedure for the Management of the Register of Persons with Access to Inside Information, and the Internal Dealing Code. Through this regulatory framework, TIP promotes transparent and compliant

corporate governance, safeguarding the confidentiality of information and preventing unethical behaviour.

The Internal Dealing Code, which is complementary to this system, was established to ensure transparency and uniformity of reporting to the market, regulating transactions concluded in its financial instruments and related instruments by Relevant Persons and their Connected Persons. This code imposes disclosure obligations on recipients vis-à-vis TIP, CONSOB and the public with regard to relevant transactions, and also regulates the disclosure responsibilities of the company itself. It also establishes procedures for introducing prohibitions or limitations on the financial transactions of persons concerned and defines further obligations of conduct for Relevant Persons and their Connected Persons. The code provides that any amendments required as a result of changes in the law or regulations must be made by the Chairman and Chief Executive Officer, or by the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, as delegated by the Board of Directors, with subsequent reporting to the Board at earliest possible meeting.

These codes work in synergy to ensure responsible and transparent handling of sensitive information, promoting a corporate culture that is focused on regulatory compliance, protection of customer privacy and respect for the principles of information transparency. It should also be noted that during the reporting period, there were no incidents of non-compliance with regard to the transparency of information on services offered, or violations concerning to marketing communications.

3.8. TRAINING FOR INSTITUTIONS, ASSOCIATIONS AND UNIVERSITIES

TIP's top management collaborates on a regular basis, free of charge, with universities and associations, offering students wealth their experience in corporate finance. During 2024, top management participated in **over 60 hours** of conferences and training courses organised by associations or universities.

3.9. TRAINING FOR STARTUPS AND YOUNG PEOPLE: THIRD EDITION OF THE "MAGIC CLIMB" MENTORSHIP PROGRAMME IN COLLABORATION WITH ZEST

Zest - a business incubator listed on Euronext Milan, and a leader in the development and support of digital and tech start-ups of which TIP is the first and largest shareholder - launched its first Boosting Programme in September 2022: MAGIC CLIMB.

Magic Climb best represents the group's ability to build systems, developing the potential of start-ups to accompany them in their growth up to an industrial and international dimension.

The programme offers the start-ups in Zest's portfolio the opportunity to work closely with the Zest team on go-to-market and product strategy, and TIP on business plan preparation and key investor issues.

Magic Climb is the result of a long-standing collaboration between TIP and Zest (formerly "Digital Magics"), whose aim has always been to provide concrete support to the start-up ecosystem, in order to foster its growth, market competitiveness and productivity. This programme focuses on the three pillars of sustainability (ESG) and the growth of the entire ecosystem.

In September 2024, the third edition of the programme was launched, involving - as mentors - all employees of TIP's investment area.

Total training hours for Magic Climb in 2024 amounted to 220, up 14% compared to the previous year.

3.10. EMPLOYEE SATISFACTION MONITORING TOOLS

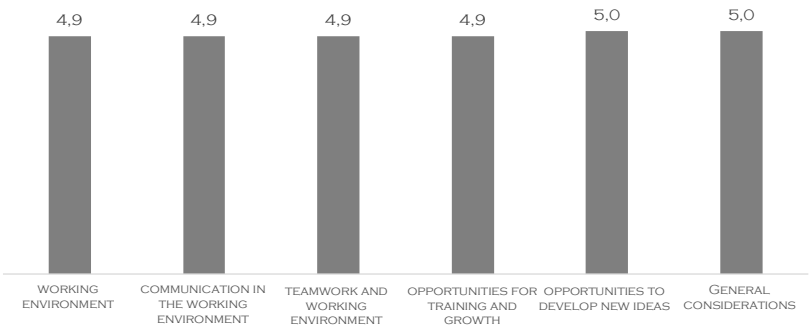
TIP conducted a survey to monitor the satisfaction of its employees with reference to the following topics:

1. working environment;
2. communication in the working environment;
3. teamwork and collaboration;
4. opportunities for training and growth;
5. opportunities to develop new ideas at work.

The questionnaire was sent to the company's employees and was completed by 100% of recipients.

The questionnaire, which was compiled on an anonymous basis, reported the following results.

Average ratings per topic (2024)



Rating legend: 1 (very low), 2 (low), 3 (medium), 4 (high), 5 (very high) in terms of approval of corporate initiatives with reference to each identified topic

4. GOVERNANCE INFORMATION

4.1 ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES[9]

TIP has adopted a governance system that is geared towards the creation of sustainable shareholder value, the responsible management of business risks, transparency towards the market and balanced protection of the interests of all stakeholders. TIP's work is characterised by strict compliance with regulations applicable in the countries in which it operates, principally Italy, in accordance with the principles laid down in the Code of Ethics and internal procedures, together with a constant commitment to business ethics, which constitutes a fundamental guide in all strategic decisions. TIP's governance is based on a comprehensive and inclusive structure, composed of bodies that are dedicated to ensuring transparent, sustainable and accountable management.

TIP's By-laws and corporate governance system fully comply with the provisions of the Consolidated Finance Act (TUF) and the Corporate Governance Code. TIP adopts a traditional governance model, pursuant to Articles 2380-*bis* et seq. of the Italian Civil Code, which provides for a Board of Directors and a Board of Statutory Auditors, both appointed by the Shareholders' Meeting.

This model was chosen because of its ability to optimally balance management efficiency with effective controls, ensuring adequate supervision in the implementation of the company's mission and investment strategy.

TIP adopts the guidelines of the Corporate Governance Code for Listed Companies, in its most recent version, approved by the Corporate Governance Committee in January 2020.

The Code is promoted by Borsa Italiana S.p.A., in cooperation with trade associations (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) and the Association of Professional Investors (Assogestioni).

[9] For further information, see the following documents: By-laws and Report on Corporate Governance and Ownership Structure, available in the Corporate Governance section of the website.

TIP's governing bodies are the Board of Directors (BoD), which has established two committees with advisory and proposal-making functions, the Appointments and Remuneration Committee and the Control and Risk, Related Parties and Sustainability Committee, and the Board of Statutory Auditors.

TIP adopts diversity criteria, including gender criteria, in the composition of the Board of Directors, while ensuring a high level of competence and professionalism among its members. Currently, 40% of the Board is composed of the least represented gender, in line with current legislation.

The Company's By-laws are the main instrument for the pursuit of this objective, providing for an appointment mechanism that ensures the minimum representation of the least represented gender, as established by legislative and regulatory provisions. With regard to further aspects of diversity, such as managerial and professional skills, international experience, age and seniority in office, TIP has not introduced specific additional policies in the current year, reserving the right to consider new initiatives in future periods. This decision is consistent with the recommendations of the Corporate Governance Code and the particular characteristics of the company's business[10].

BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors is the body responsible for defining the strategic orientation of the company and the Group, as well as the overall management. It holds all powers of ordinary and extraordinary administration, with the exception of those reserved by law or the By-laws to the Shareholders' Meeting.

Its responsibilities also include decision-making in the field of sustainability.

In order to ensure adequate dedication to its duties, the Board of Directors has set a limit in the regulations on the functioning of the Board of Directors to the number of administration and control positions that its members may hold in other companies, thereby ensuring effective performance of their role as TIP directors.

[10] Details on the diversity of the Board of Directors' composition can be found in Chapter 3.3: Diversity and Inclusion

The Chairman of the Board of Directors is appointed as a priority by the Shareholders' Meeting. If the Shareholders' Meeting does not make the appointment, the Chairman is elected internally by the Board of Directors from among its members.

The Board of Directors may also appoint one or more Vice-Chairmen, who may receive operating mandates and replace the Chairman in the event of absence or impediment.

The Board of Directors, including the Chairman, are generally appointed by the Shareholders' Meeting, which represents the interests of shareholders. This process ensures that the priorities of key stakeholders are directly considered. Shareholder agreements or weighted voting mechanisms may be adopted to meet specific needs or priorities.

As indicated in the previous section, the Company's By-laws guarantee gender balance on the Board of Directors, providing that at least two-fifths of the directors belong to the less represented gender, in accordance with applicable legislation.

The Board of Directors must include at least three independent members, as required by Article 147-ter, paragraph 4 of the Consolidated Finance Act (TUF) by the By-laws, and by the Instructions for the Regulation of Markets Organised by Borsa Italiana S.p.A., according to the requirements established in Article 148, paragraph 3, of the TUF.

The selection of board members is based on specific expertise, relevant to the sector and the company's business, to ensure effective governance that is aligned with strategic objectives.

The Board of Directors is also responsible for approving the Sustainability Report, which identifies material issues for TIP.

Prior to approval, the document is shared with the Control and Risk, Related Parties and Sustainability Committee, which is exclusively composed of independent directors.

This committee supports the Board by reviewing the report, targets and commitments defined in the text in relation to ESG issues, ensuring careful oversight and consistency with the company's strategic objectives.

TIP's Board of Directors is composed of highly qualified members with skills

THAT ARE COMMENSURATE TO THEIR ROLE. THE PRESENCE OF A SIGNIFICANT NUMBER OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS WITH DISTINCTIVE PROFESSIONAL PROFILES ENSURES A SIGNIFICANT INPUT INTO DECISION-MAKING AND EFFECTIVE MONITORING OF MANAGEMENT ACTIVITIES. THE BOARD OF DIRECTORS CURRENTLY IN OFFICE WAS ELECTED BY THE SHAREHOLDERS' MEETING ON 28 APRIL 2022, CONSISTS OF 10 MEMBERS SERVING THREE-YEAR TERMS, AND INCLUDES THREE EXECUTIVE AND SEVEN NON-EXECUTIVE DIRECTORS, SIX OF WHOM ARE INDEPENDENT. GENDER REPRESENTATION IS BALANCED (SIX MEN AND FOUR WOMEN).

OF THESE, ONLY ONE BOARD MEMBER HOLDS NO OTHER POSTS

POSITION	MEMBERS	AGE	GENDER	EXECUTIVE/ NON-EXECUTIVE	INDEPENDENT	MEMBERSHIP OF STAKEHOLDER GROUPS[11]	OTHER POSITIONS
CHAIRPERSON AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER	GIOVANNI TAMBURI	>50	M	EXECUTIVE	NO	MA	YES
VICE CHAIRPERSON AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER	ALESSANDRA GRITTI	>50	F	EXECUTIVE	NO	MA	YES
VICE CHAIRPERSON AND DIRECTOR	CESARE D'AMICO	>50	M	NON-EXECUTIVE	NO	MA	YES
DIRECTOR	CLAUDIO BERRETTI	>50	M	EXECUTIVE	NO	MA	YES
DIRECTOR	MANUELA MEZZETTI	>50	F	NON-EXECUTIVE	YES	MA	YES
DIRECTOR	DANIELA PALESTRA	>50	F	NON-EXECUTIVE	YES	MA	NO
DIRECTOR	ISABELLA ERCOLE	>50	F	NON-EXECUTIVE	YES	MA	YES
DIRECTOR	GIUSEPPE FERRERO	>50	M	NON-EXECUTIVE	YES	MA	YES
DIRECTOR	SERGIO MARULLO DI CONDOJANNI	30-50	M	NON-EXECUTIVE	YES	MA	YES
DIRECTOR	PAUL SIMON SCHAPIRA	>50	M	NON-EXECUTIVE	YES	MI	YES

[11] THE FIELD FOR MEMBERSHIP OF STAKEHOLDER GROUPS CAN HAVE TWO DIFFERENT ABBREVIATIONS: "MA" INDICATES BEING ON THE MAJORITY LIST, WHILE "MI" INDICATES BEING ON THE MINORITY LIST.

The composition of TIP's Board of Directors reflects a mix of highly qualified expertise and experience, commensurate with the sectors, services and areas of operation of the company. Giovanni Tamburi has a strong background in financial analysis, corporate administration and management, with a particular focus on finance, investment and banking. Alessandra Gritti has gained significant experience as a financial analyst, in investment-merchant banking, in the management of mergers and acquisitions transactions, and as a director of companies, including a banking institution.

The other board members contribute a diverse range of expertise that includes experience in company listing processes, treasury management, cash management, budgeting and planning, financial, strategic and tax consulting, as well as in the drafting of corporate financial statements and managing relationships with private equity funds. All members have held corporate management or advisory positions, thereby ensuring expert and multidisciplinary guidance for TIP in its operational areas and sectors.[12]

The BoD is responsible for evaluating any changes to sustainability-related aspects of the company's strategy and business model that become necessary as a result of a reassessment of TIP's ESG impact and/or risks. The Board of Directors plays a crucial role in approving ESG-related policies and action plans, ensuring their consistency with corporate strategy and sustainability goals. In particular, the Board of Directors defines and approves strategic guidelines on ESG, promoting the effective integration of environmental, social and governance aspects into the company's decision-making and operational processes. Furthermore, it regularly monitors the implementation of initiatives undertaken, assessing progress against set targets and encouraging continuous improvement. In assessing any changes to the company strategy or model, the Board carefully considers the impacts, risks and opportunities related to sustainability aspects.

ANNUAL BOARD SELF-ASSESSMENT

Each year, the Board of Directors undergoes a self-assessment, conducted internally by questionnaires and without the support of external consultants, concerning the size, composition and functioning of the body and its internal committees, with a focus on the role played in defining

[12] For further information, see the document "Report on Corporate Governance and Ownership Structure", available in the "Corporate Governance" section of the website.

strategies, monitoring management, and the adequacy of the control and risk management system.

In its self-assessment of 14 March 2025, the Board noted:

- Numerical adequacy: Its composition, with 10 members, is sufficient to include the diverse expertise required for the assessment of investments.
- Qualitative adequacy: The diversity of experience and skills among directors, together with the presence of 7 non-executive directors (6 of whom are independent), ensures that the composition of the Board and its committees is effective.
- Internal committees: The composition and number of committee members is consistent with the principles of the Corporate Governance Code, ensuring expertise in accounting, finance and independence.

The Board ensures transparency and functionality in the process of appointment and succession of directors, overseeing the application of regulations and the Corporate Governance Code.

However, no formal succession plan for the executive directors was adopted, given the stability of the current members, including two founding partners and a long-time associate. The mechanisms provided for in the By-laws are deemed to be sufficient in the event of early replacement.

<u>board of statutory auditors</u>

The Board of Statutory Auditors plays a key role in ensuring the Company's compliance with applicable legislation and its By-laws by monitoring compliance with the principles of proper administration.

Its tasks include assessing the adequacy and proper functioning of the Company's organisational, administrative and accounting structure.

In accordance with Article 1 of the Ministry of Justice Decree No. 162 of 30 March 2000, subjects closely related to the Company's business include, *inter alia*, administrative law, political economy and financial science. Persons who find themselves in situations of incompatibility as provided for in applicable legislation, or who exceed the limits of administration and control positions in other companies established by law, may not be appointed as Statutory Auditors and forfeit their office if elected.

The Board of Statutory Auditors meets at least every 90 days, on the initiative of any of its members, thereby ensuring constant and careful supervision of the Company's operational and strategic requirements. The Board of Statutory Auditors consists of three statutory auditors and two alternate auditors, all independent, with three members involved in additional external roles.

The Board of Statutory Auditors is composed of 60% members of the least represented gender, in line with the diversity criteria established in the By-laws and applicable legislation.

During the year, the Board of Auditors conducted a self-assessment, verifying the independence, professionalism and competence of its members, as well as the effectiveness of its functioning. While not introducing additional diversity policies related to age, gender and professional background, the composition of the Board was deemed optimal, due to the exploitation of the diverse skillsets and experience of its members.

Moreover, compliance with legal and regulatory requirements was confirmed, with particular attention to the management of time and resources for the fulfilment of duties.

POSITION	NAME	AGE	GENDER	INDEPENDENT	MEMBERSHIP OF STAKEHOLDER GROUPS[13]	OTHER POSITIONS
CHAIRPERSON OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS	MYRIAM AMATO	>50	F	YES	MI	YES
STANDING AUDITOR	FABIO PASQUINI	>50	M	YES	MA	YES
STANDING AUDITOR	MARZIA NICELLI	>50	F	YES	MA	YES
ALTERNATE AUDITOR	MARINA MOTTURA	>50	F	YES	MA	YES
ALTERNATE AUDITOR	SIMONE MONTANARI	30-50	M	YES	MI	YES

[13] The field for membership of stakeholder groups can have two different abbreviations: "MA" indicates being on the majority list, while "MI" indicates being on the minority list.

OTHER COMMITTEES

Two internal committees of the Board of Directors, whose appointment is the prerogative of the Board of Directors, support governance responsibilities:

- The Control, Risk, Related Parties and Sustainability Committee[14], consisting of three non-executive and independent directors (all of whom are women), provides opinions and proposals on internal control, risk management, related-party transactions and sustainability. This Committee supports the Board of Directors with advisory and proposal functions. It is responsible for assessing and directing the internal control and risk management system, ensuring adequate standards of identification, measurement and monitoring of the main corporate risks and their compatibility with the Company's strategic objectives. The Committee assesses the adequacy and effectiveness of the internal control system on an annual basis and approves the work plan of the Head of Internal Audit, in coordination with the Board of Statutory Auditors. It also reviews the results of the independent audit firm and proposes the appointment, dismissal and remuneration of the Head of Internal Audit, ensuring transparency and adequate resources for control duties.

  In the area of sustainability, the Committee monitored the implementation of the company's sustainability policies and provided ongoing support to the Board in assessing the adequacy of the risk management system and its effectiveness in relation to the characteristics of the company and the risk profile it assumes. The Committee avails itself of company resources and, where necessary, of external consultants subject to verification of their independence, using the budget approved by the Board of Directors. In addition to verifying the uniform application of accounting standards and examining the contents of financial and non-financial reports, including those relating to the internal control and risk management system, it assessed the verifications carried out by the Internal Audit function and the periodic audit activities performed by the Board of Statutory Auditors and the independent audit firm. The Control, Risk,

[14] For a more detailed look at issues related to the mandate of the Control, Risk, Related Parties and Sustainability Committee, as well as the Board of Directors' duties in terms of sustainability, see the Report on Corporate Governance and Ownership Structure.

Related Parties and Sustainability Committee maintains regular dialogue with the Board of Directors, to which it reports at least twice a year, on the occasion of approval of the annual and half-yearly financial reports, providing updates on its activities and the adequacy of the internal control and risk management system.

- The Appointments and Remuneration Committee, composed of three non-executive and independent directors (two men and one woman), has advisory and proposal-making functions with regard to the remuneration of directors and strategic managers and the appointment of directors. It supports the Board of Directors in several key activities as part of its appointment-related functions. These include coordinating the self-assessment process of the Board and its committees, defining the optimal composition of the administrative bodies, and identifying candidates for possible co-option. In addition, the Committee may deal with the possible submission of a list by the outgoing Board, ensuring a transparent process, and with the management of succession plans for the CEO and other executive directors.

TIP has also established a dedicated ESG working group to identify, assess and update relevant sustainability impacts. This team is also in charge of updating the Sustainability Report and reports directly to Vice-Chairperson and CEO Alessandra Gritti, thereby ensuring strategic and operational coordination on ESG issues.

4.2 INTEGRATION OF SUSTAINABILITY PERFORMANCE INTO INCENTIVE SYSTEMS[15]

TIP's remuneration policy for executive directors and the General Manager consists of a fixed component, a short-term variable component, and a medium to long-term variable component.

The fixed component is significantly lower than the industry average, especially compared to private equity, while short-term incentives are managed through the MBO system with economic and financial objectives that weigh 80% (consolidated revenue and consolidated profit before tax)

[15] For further information, see the following documents: By-laws and Report on Corporate Governance and Ownership Structure, available in the Corporate Governance section of the website.

and ESG objectives account for the remaining 20% (see Chapter 3.5 for further information).

Remuneration governance is structured in accordance with the corporate model. The Appointments and Remuneration Committee plays an advisory and propositional role for the Board of Directors, supporting it in the development of policy, the definition of incentive plans, and monitoring their implementation. The Board of Directors approves the remuneration policy and related plans, which are then submitted to the Shareholders' Meeting. The Board is responsible for deciding on remuneration, approving share plans and evaluating the implementation of policies. This system demonstrates TIP's commitment to combining sustainability, remuneration and governance according to best business practices.

4.3 ASPECTS OF THE STRATEGY THAT ADDRESS SUSTAINABILITY ISSUES

TIP, aware of the current and potential expectations of its stakeholders, is resolutely committed to pursuing a corporate strategy that is in line with the principles of sustainable development. This commitment is based on the founding values, principles and behaviour that inspire the organisation in the pursuit of its corporate objectives, in close connection with the regulatory provisions of Legislative Decree 231/01. In order to ensure transparency and clarity in defining and communicating the values that guide the organisation, TIP has adopted a structured framework of policies and procedures to support the achievement of corporate objectives, including those related to sustainability issues.

A fundamental element of this framework is the Code of Ethics, periodically updated and approved by the Board of Directors, which is an indispensable tool for the proper functioning of the Company and its value chain.

Compliance with the Code is required of all employees, contract staff and third parties who interact with TIP in any capacity. The Code of Ethics plays a regulatory role, recommending, promoting or prohibiting specific behaviours and providing for sanctions proportionate to the seriousness of infringements. It incorporates fundamental principles for occupational safety and environmental protection, issues of increasing relevance in today's regulatory and social environment. It also includes the minimum

requirements for preventing and handling intentional and culpable offences, as set out in Legislative Decree 231/01.

The Code applies to all members of management and control bodies, employees, consultants and third parties working on behalf of or in the name of the Company, collectively defined as "Persons Concerned". Such persons are required to comply fully with the provisions of the Code and applicable legislation, and to conduct themselves in a manner that is consistent with corporate values and that is sustainability-oriented, even outside the workplace.

Through the Code of Ethics and its governance framework, TIP consolidates its commitment to responsible, transparent and sustainable management of its business, in accordance with stakeholder expectations and sustainable development principles.

Furthermore, TIP is not a member of any association.

policy commitments [16]

TIP has adopted a set of key documents governing business conduct in accordance with ESG sustainability values and current regulations.

In particular:

- The aforementioned Code of Ethics, last updated on 14 November 2024, establishes the ethical principles of reference for all company activities, promoting respect for the rights, integrity and dignity of all stakeholders.
- The Code of conduct for corporate disclosures to the market governs the management of corporate information in order to ensure transparency, fairness and equal treatment between shareholders and the market.
- The Internal Dealing Code governs conduct and disclosure obligations vis-à-vis the Company, CONSOB and the public in relation to transactions, including through intermediaries, in the company's

[16] The documents mentioned in the paragraph are explained in greater detail in the various sections of this document. In addition, the following documents can be found on the dedicated "Corporate Governance" section of the website: Code of Ethics, Code of conduct for corporate disclosures to the market, Internal Dealing Code, Policy for managing dialogue with shareholders and other relevant stakeholders, Procedure for management of the register of persons with access to inside information, Procedure for reporting offences and irregularities (Whistleblowing), Organisation, Management and Control Model: Legislative Decree 231/2001.

financial instruments concluded by relevant persons and/or persons connected to them, preventing unlawful conduct such as the abuse of inside information.

- The Policy for managing dialogue with shareholders and other relevant stakeholders sets out the modalities for dialogue with shareholders and stakeholders, on the basis of transparency, equal treatment and timely communication.
- The Procedure for management of the register of persons with access to inside information, which establishes the procedures for the management and publication of inside information.
- The Procedure for management of the register of persons with access to inside information ensures that insider information is properly managed, limiting access to it only to those who need it for professional reasons.
- The Procedure for reporting offences and irregularities provides safe channels for reporting wrongdoing or irregularities, protecting the whistleblower from any kind of retaliation.
- The Organisation, Management and Control Model: Legislative Decree 231/2001 establishes a system of internal controls designed to prevent corporate offences and ensure the entity's liability in the event of wrongdoing, contributing to the management of risks related to corruption and other economic offences.

All these instruments work in synergy to ensure that TIP conducts its business responsibly, sustainably and in accordance with best governance practices.

<u>corporate conduct</u>

The procedures adopted by TIP reflect an ongoing commitment to a good corporate culture, based on principles of transparency, integrity and accountability. The Policy for managing dialogue with shareholders and other relevant stakeholders is designed to foster a constructive and inclusive dialogue with shareholders and other relevant stakeholders, promoting the exchange of opinions and clarifications on strategic issues through engagement processes based on transparency, equal treatment and timeliness. This approach ensures that the information shared is correct, truthful and representative of the company's strategy, consolidating trust

and alignment between the company and its interlocutors, always in compliance with regulatory provisions and internal policies.

Complementary to this policy is the Procedure for the management of the register of persons with access to inside information, which protects and controls access to sensitive information, limiting it only to persons who require it for professional reasons. This procedure, which complies with European and national regulations, not only prevents offences such as insider trading and market manipulation, but also integrates with the Code of Ethics and corporate guidelines to ensure effective protection against malfeasance and irregularities. These initiatives, designed to promote transparency and propriety, are essential pillars for maintaining an ethical and responsible corporate culture that enhances trust between all stakeholders and supports the sustainable success of the Company.

PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS

TIP attaches great importance to creating a positive working environment, characterised by cooperation, teamwork and shared goals, enhancing individual potential and promoting a climate free of intimidation or conditioning. Central to this is the commitment to the development and ongoing training of human resources, who are considered a fundamental asset for the company's success. With this in mind, since 2019, the Company has established a procedure for reporting offences and irregularities (whistleblowing) on the corporate website, as a guarantee of transparency and accountability in corporate management. The procedure, which is closely linked to the Organisation, Management and Control Model provided pursuant to Legislative Decree 231/2001, enables all persons concerned by the Model and the Code of Ethics (including shareholders, members of company bodies, employees and contractors) to report offences or irregularities in a structured and confidential manner, including anonymously.

The system in place includes dedicated reporting channels (such as the platform, which is managed by specialist third parties) designed to protect corporate integrity and facilitate the transmission of reports, ensuring the confidentiality of the whistleblower's identity and prohibiting retaliation or discrimination against him/her. At the same time, the system protects the person who the report concerns, ensuring fair treatment and respect for his or her rights. Reports may concern significant unlawful conduct

pursuant to Legislative Decree 231/2001, violations of the Organisation and Management Model, violations of the Code of Ethics, as well as legislative violations involving market abuse, privacy, money laundering, Consob regulations or ESMA standards. This includes administrative, accounting, civil or criminal offences and conduct affecting public or financial interests of the European Union or the internal market.

The handling of reports is entrusted to an external lawyer appointed by the Company as a specially trained person who is responsible for analysing and assessing the reported cases. If necessary, the external appointee can initiate internal investigations to verify the facts, and may request the adoption of disciplinary measures or sanctions by the competent corporate functions, in all cases in compliance with the applicable national collective labour agreement. This procedure, which is an integral part of the Organisation and Management Model approved by the Board of Directors, is constantly updated at the proposal of the Supervisory Board to adapt it to any regulatory changes. This soundly structured system reflects TIP's commitment to fostering an ethical, safe and best practice working environment, while protecting confidentiality, transparency and business integrity.

As indicated in Chapter 3.4. "Anti-Discrimination Measures", the platform can also be used to report of workplace harassment, with the aim of preventing and combating all forms of sexual and moral harassment.

<u>anti-corruption</u>

The measures taken by TIP to prevent the risk of corruption and bribery are based on a structured and rigorous approach that integrates regulatory instruments, operational procedures and systematic controls. At the heart of this system is the Organisation, Management and Control Model adopted pursuant to Legislative Decree 231/2001, which allows the Company to exclude its own liability in the event of offences committed by internal persons, provided that it demonstrates that it has implemented a model capable of preventing such offences. This model is supervised by an independent Supervisory Board (SB), which is responsible for ongoing monitoring, management of reports and reporting to the Board of Directors. The Supervisory Board, which is composed of three external members with a mandate until the 2024 financial year, operates with full autonomy and has access to all information necessary to ensure effective

supervision, preventing unlawful conduct and protecting corporate integrity.

Alongside the Model are the Whistleblowing procedure, which enables people to report offences in a confidential manner, and the Code of Ethics, which sets out the basic principles of behaviour, both of which are designed to reinforce the corporate culture against all forms of corruption. Furthermore, the Internal Audit, which is entrusted to an external party that meets the relevant independence and competence requirements, conducts regular verifications of the effectiveness of the internal control system and compliance with regulations. The internal audit includes the monitoring of risk areas related to investments, divestments, money laundering, occupational health and safety, as well as an analysis of company procedures to ensure adherence to regulatory standards and the transparent handling of transactions. During the financial year, Internal Audit performed targeted interventions and regular meetings with the Supervisory Board, the Control, Risk, Related Parties and Sustainability Committee and the independent audit firm, to ensure the coordination of activities and improve the efficiency of the system. This integrated approach enables TIP to maintain effective control over corruption and bribery risks, while promoting transparency, accountability and compliance, in line with the highest governance standards.

The measures implemented by the organisation have proven their effectiveness, as attested by the absence of incidents of corruption during the reporting period. The policies and procedures adopted by the Company, which are publicly available, ensure full accessibility to all employees and other stakeholders. Furthermore, during the same period, no legal action was taken against the Company for anti-competitive conduct, antitrust violations or monopolistic practices.

5. THE MANIFESTATION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS IN THE TIP GROUP

In September 2015, more than 150 international leaders met at the United Nations to contribute to global development, promote human well-being and protect the environment.

The Community of States has endorsed the 2030 Agenda for Sustainable Development, the essential elements of which are the 17 Sustainable Development Goals and the 169 sub-targets, which aim to end poverty, fight inequality and promote social and economic development.

They also adopt aspects of fundamental importance for sustainable development, such as addressing climate change and building peaceful societies by 2030.

In keeping with this path of shared value generation, in March 2023, TIP signed up to the United Nations Global Compact as a testament to its formal and substantial commitment to promoting a healthy, inclusive and sustainable global economy, respectful of human and labour rights, able to safeguard the environment and actively involved in business integrity in all of its aspects.

This commitment testifies to respect for human and labour rights, environmental protection and an ethical and transparent approach to business in all its aspects. The Global Compact provides an internationally recognised framework for developing, implementing and adopting policies and practices based on the principles of environmental, social and governance sustainability.

Aware of its own social role, TIP has embarked on a process aimed at guiding the organisation and its business activities in the direction defined by the 17 SDGs. In particular, TIP has identified the thematic areas of material sustainability on which it may define appropriate management methods for creating shared value for its stakeholders and mitigating the negative effects on the external environment.

More specifically, the company contributes to achieving the following objectives:

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

TIP CONTINUES TO DEVOTE SIGNIFICANT TIME AND RESOURCES TO PROMOTING ECONOMIC CULTURE AND RAISING AWARENESS OF THE IMPORTANCE OF HEALTHY BUSINESS GROWTH THROUGH PUBLICATIONS, ARTICLES AND PARTICIPATION IN CONFERENCES. IN LINE WITH ITS COMMITMENT TO QUALITY AND INCLUSIVE EDUCATION, TIP HAS INVESTED IN TALENT GARDEN S.P.A., A COMPANY OFFERING SPECIALIST TRAINING IN THE TECHNOLOGY AND DIGITAL FIELDS. THESE COURSES ARE DESIGNED FOR YOUNG PEOPLE AGED BETWEEN 18 AND 29 AND FOR COMPANIES, WITHIN THE FRAMEWORK OF UPSKILLING AND RESKILLING PROGRAMMES. MOREOVER, FOR 2024, TIP HAS CONFIRMED THE FUNDING OF SCHOLARSHIPS FOR THE MOST DESERVING STUDENTS OF THE TALENT GARDEN INNOVATION SCHOOL FOR A TOTAL OF 70 THOUSAND EURO, DIVIDED BETWEEN TWO MASTERS: DIGITAL MARKETING AND CYBER SECURITY. AT THE SAME TIME, TIP HAS DEMONSTRATED A STRONG COMMITMENT TO INTERNAL TRAINING: IN 2023-2024, EMPLOYEES RECEIVED ON AVERAGE 30 HOURS OF TRAINING EACH, AN OVERALL TOTAL OF APPROXIMATELY 400 HOURS. THIS TRAINING APPROACH IS ALSO SHARED BY THE MAIN INVESTEE COMPANIES, WHICH INVEST HEAVILY IN SKILLS DEVELOPMENT.

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

TIP PROMOTES LASTING, INCLUSIVE AND SUSTAINABLE ECONOMIC GROWTH, ENSURING FULL AND DECENT EMPLOYMENT FOR ALL. AS AN INVESTOR, TIP PROVIDES COMPANIES WITH RESOURCES THAT ARE DESIGNED FOR LONG-TERM SUSTAINABLE DEVELOPMENT, AND PLACES THIS OBJECTIVE AT THE CORE OF ITS BUSINESS. IN PARTICULAR, IT ADHERES TO THE SUB-TARGET THAT AIMS TO "PROMOTE DEVELOPMENT-ORIENTED POLICIES TO SUPPORT PRODUCTIVE ACTIVITIES, DECENT JOB CREATION, ENTREPRENEURSHIP, CREATIVITY AND INNOVATION, ENCOURAGING THE

FORMALISATION AND GROWTH OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES, INCLUDING THROUGH ACCESS TO FINANCIAL SERVICES". THIS COMMITMENT IS A SUMMARY OF THE APPROACH TIP HAS ALWAYS TAKEN IN SUPPORTING THE COMPANIES THAT IT INVESTS IN OR ASSISTS. A DISTINCTIVE FEATURE OF TIP OPERATIONS IS THE CONTRIBUTION OF NEW CAPITAL, AVOIDING THE USE OF FINANCIAL LEVERAGE. THIS DIFFERENTIATES TIP FROM TRADITIONAL PRIVATE EQUITY PLAYERS AND ENABLES COMPANIES TO ADDRESS SUSTAINABLE GROWTH IN A MORE STRUCTURED AND RESILIENT WAY.

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

TIP HAS CONSISTENTLY SUPPORTED COMPANIES ALONG GROWTH PATHS THAT ARE BASED ON DRIVING STRATEGIES SUCH AS TECHNOLOGICAL INNOVATION, WHICH IN RECENT YEARS HAS MAINLY TAKEN THE FORM OF INCREASED DIGITISATION OF SERVICES AND PROCESSES. IN THIS CONTEXT, IN 2017 TIP LAUNCHED STARTIP S.R.L., A WHOLLY OWNED INVESTMENT VEHICLE FOCUSED ON START-UPS AND INNOVATION. THROUGH STARTIP AND THE CLUB DEALS THAT HAVE BEEN ORGANISED AND PROMOTED, TIP INVESTED A TOTAL OF AROUND 130 MILLION EURO, FURTHER REINFORCING ITS COMMITMENT TO SUPPORT INNOVATION.

GUARANTEEING SUSTAINABLE CONSUMPTION AND PRODUCTION PATTERNS

TIP IS STRONGLY COMMITTED TO PROMOTING A CULTURE OF RESPONSIBLE MANAGEMENT OF MATERIAL RESOURCES, IMPLEMENTING SPECIFIC INITIATIVES AND PROJECTS TO MINIMISE PAPER CONSUMPTION. IN ADDITION, WHERE POSSIBLE THE COMPANY SELECTS SERVICES AND CONSUMABLE SUPPLIERS THAT OFFER ENVIRONMENTALLY-FRIENDLY PRODUCTS. ANOTHER IMPORTANT STEP IN THIS DIRECTION IS THE INTRODUCTION OF A PLATFORM PROVIDING A COMPANY CANTEEN SERVICE, WHICH HAS CONTRIBUTED SIGNIFICANTLY TO REDUCING WASTE.

Adopting urgent measures to combat climate change and its consequences

For years, TIP has been on course to reporting on direct scope 1, 2 and 3 greenhouse gas emissions, taking concrete measures to monitor and reduce the environmental impact of its activities. The company has made an ongoing commitment to improve its emissions management and to implement strategies that mitigate climate change and its consequences.

The administration, management and control bodies, together with senior management, actively supervise the definition of objectives related to impacts, risks and opportunities relevant to the organisation. This includes monitoring and evaluating the progress made in achieving these objectives, ensuring that the strategies adopted are consistent with corporate priorities and commitments to stakeholders.

The following tables lists the SDGs identified as material by the investee companies of TIP:

Company	SDG	Zero poverty	Zero hunger	Health and well-being	Quality education	Gender equality	Clean water and sanitation	Clean and affordable energy	Decent work and economic growth	Industry, innovation and infrastructure	Reducing inequalities	Sustainable cities and communities	Responsible consumption and production	Climate action	Underwater life	Life on earth	Peace, justice and strong institutions	Partnerships for objectives
Non-listed companies																		
Alpitour	5					√			√						√	√		√
Azimut Benetti	6			√					√				√	√	√			√
Bending Spoons	6			√	√	√			√	√				√				
Beta	8				√	√		√	√	√		√	√	√				
Chiorino	10			√	√	√		√	√	√		√	√	√			√	
Dove Vivo	6					√		√			√	√	√	√				
Eataly	10		√			√		√	√	√		√	√	√	√	√		
Limonta	8			√	√			√	√	√	√		√	√				
Talent Garden	5				√	√			√	√		√						
Vianova	8			√	√	√		√	√	√			√	√				
Listed companies																		
Amplifon	8			√		√		√	√		√		√	√				√
Elica	6			√				√	√				√	√			√	
Hugo Boss	10				√	√	√		√		√		√	√	√	√		√
Interpump (*)	13			√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√		√	√
Sesa	7					√			√	√	√			√			√	√
Moncler	11			√	√	√	√	√	√			√	√	√	√	√		
ovs	5					√	√		√			√	√					
Roche Bobois (*)	11			√	√	√		J	√		√		√	√		√	√	√

(*) Included in the strategic plan

6. SUSTAINABILITY PLAN

As part of its path of continuous improvement and consolidation of its commitment to its shareholders, employees and other stakeholders, and in its role as an investor, in March 2021 TIP approved a clear strategy for the integration of sustainability into its processes, identifying areas of intervention and defining concrete actions in order to position itself as a benchmark for the Italian market. The objectives of the Sustainability Plan, which are enunciated over a medium-term time horizon, focus on three main areas: TIP's commitment at the corporate and governance level, the adoption of investment policies that integrate ESG criteria into the selection of companies in which to invest, and the promotion of governance practices within investees, adopting differentiated approaches for listed and unlisted companies. TIP has embarked on a structured course of strengthening its commitment to sustainability by implementing initiatives that are designed to share and monitor ESG performance. One of the main actions was the creation of a sustainability section on the company website, which includes press releases and annual reports on the subject. In addition, TIP monitors the ESG objectives of investee companies by means of regular surveys and a dedicated questionnaire, updated in 2024, as described in the following chapter "Sustainability for TIP Group Investees". Since 2021, TIP has been publishing, on a voluntary basis, an annual sustainability report entitled "A Culture of Sustainability", which gives an overview of its activities and achievements.

On the policy front, the Code of Ethics, the main reference in ESG matters, was updated and further corporate policies will be adapted during the year. Alongside these initiatives, the Sustainability Committee plays a key role in the monitoring of ESG activities and in the updating of the corporate bodies, also supported by the managing director, who personally supervises the implementation of the Sustainability Plan. TIP promotes dialogue with stakeholders, training on ESG issues and employee awareness through dedicated initiatives and information material. It also constantly monitors the implementation of company policies, suggesting improvements where necessary, and verifies the achievement of set objectives.

TIP has been awarded an "ee" rating by Standard Ethics and a 'low risk' ESG Risk Rating by Sustainalytics, and is continuing its dialogue with leading rating agencies to ensure that its ESG commitments are fully represented. As part of its investment process, TIP integrates ESG analyses into its due diligence and raises awareness among the top management of investee companies in order to support the definition of sustainable objectives and initiatives. Currently, around 60 per cent of the investee companies produce a sustainability report, and TIP maintains a constant dialogue to foster the implementation of ESG plans.

Finally, TIP has set ambitious targets for unlisted holdings, including: ensuring that at least one third of board members are of the least represented gender, that at least 90 per cent include 20 per cent independent members, and that 100 per cent take measures to share company results with employees and limit emissions. As of 31 December 2024, around 60% of the largest holdings have a sustainability report, while the composition of around 70% of the boards include at least one-fifth independent members, and the composition of 56% of boards includes least one-third of the less represented gender.

State of progress of the Sustainability Plan

The objectives that TIP has committed to achieve have a medium-term time horizon and relate to:

- **TIP's commitment to sustainability**: the activities and initiatives that TIP undertakes to implement with reference to its corporate/governance structure;
- **Investment policy**: the actions that TIP undertakes to take with reference to the screening and assessment of the companies in which it invests;
- **Governance**: the commitment that TIP, as a direct investor in companies, undertakes to promote within the corporate bodies of the investee companies. These objectives are differentiated between listed and unlisted companies.

An up-to-date analysis of the group's situation was prepared to verify the progress made with regard to the set of fixed objectives.

OBJECTIVE	STATE OF PROGRESS

TIP'S COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

1 – Implementing a plan to share information on the initiatives implemented by the company

preparing a new section of the TIP website on "sustainability" issues to make it easier to identify the documents drawn up and shared	a new "sustainability" section was created in which all the Group's press releases on the subject can be found, as well as the annual report
monitoring and sharing the objectives that the TIP portfolio companies intend to achieve and have achieved in the various financial years	TIP has proposed to its investees to support a periodic survey in order to verify the execution of ESG plans. A new questionnaire was adopted during 2022, as described in greater detail in the section "Sustainability for TIP Group Investees" of this document
preparing an annual sustainability report that shows all the activities carried out by TIP during the year	Since March 2021, TIP has published an annual "A Culture of Sustainability" report, that is compiled on a voluntary basis and updated annually
integrating existing policies and codifying TIP's commitment to various ESG themes in new policies	The Code of Ethics, which is the most important document in terms of Group policy, has been updated.

2 – Working with the sustainability committee to monitor the progress of activities aimed at achieving medium-term targets

supporting Collegiate Bodies in defining ESG policies and strategies overseeing dialogue with stakeholders on specific issues	The CEO personally monitors all activities relating to the implementation and monitoring of the Sustainability Plan

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

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

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

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

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

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

AS PART OF ITS NON-FINANCIAL REPORTING, AN IMPACT MATERIALITY ANALYSIS WAS CONDUCTED IN ORDER TO IDENTIFY THE MOST RELEVANT AND SIGNIFICANT ENVIRONMENTAL, SOCIAL, ECONOMIC AND GOVERNANCE ASPECTS FOR TIP'S BUSINESS AND ITS STAKEHOLDERS.

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

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

4 - Incorporating an analysis of ESG-related activities into the investment process

Also during the course of 2024, when conducting due diligence analyses on planned investments, TIP also performed detailed verifications of the sustainability policies of target companies

5 - Drawing up a sustainability report for at least 60% of the companies in the TIP Group

Currently, around 60% of the companies in which the TIP Group invests produce a sustainability report

6 - Receiving ongoing updates from 100% of companies on implementation of ESG plans

TIP maintains relations with the investee companies to raise awareness of top management and to support them in defining objectives and consequent sustainability initiatives

With reference to the "**Governance**" section, TIP has committed itself to the following objectives with reference to the most significant shareholdings:

- At least one third of the unlisted companies in the TIP Group must have at least one third of the members of the Board of Directors who are the less represented gender;
- At least 90% of the unlisted companies of the TIP Group must have at least 20% of the members of the Board of Directors represented by independents;
- 100% of unlisted companies must adopt plans for sharing of company profits with employees;
- 100% of industrial companies will have to adopt measures intended to contain emissions.

As of 31 December 2024, TIP's most significant equity investments numbered 18, of which:

– 9 (50%) were listed companies and 9 (50%) unlisted companies;

- 10 companies (60%) already produce a sustainability report with appropriate content;
- On most boards (70%), at least one fifth of members are independent;
- At least one third of the members on 10 boards (56%) are the less represented gender;
- In 16 companies (89%), TIP has one member of the board of directors.

The status of progress on governance objectives is summarised below:

	Board with at least 1/3 women	Objective	% today
Listed	9	Best practices	100%
Unlisted	1	33%	11%
TIP Group TOT	10		56%

	BoD with at least 1/5 independents	Objective	% today
Listed	9	Best practices	100%
Unlisted	4	90%	44%
TIP Group TOT	13		72%

	Profit sharing plan	Objective	% today
Listed	9	Best practices	100%
Unlisted	8	100%	89%
TIP Group TOT	17		94%

With regard to the adoption of measures to limit emissions, see the following pages, in which the initiatives undertaken with each investee company in relation to this issue also are reported.

7. SUSTAINABILITY FOR TIP GROUP INVESTEES

In order to monitor the sustainability actions undertaken by unlisted investee companies, in 2020, TIP developed an initial questionnaire aimed at:

(i) analysing in detail the policies implemented;
(ii) checking the progress reports;
(iii) analysing the results achieved and, on the basis of these, acting as an active partner for the development of an ever-increasing focus on sustainability issues.

As of 2024, the questionnaire was deepened and expanded, in accordance with the contents of the B-Impact Assessment, and now consists of 50 questions covering 5 macro-areas addressing the company's policy and objectives on sustainability, environmental behaviour, governance structure, people and the work environment, and relations with stakeholders.

The definition of these macro-areas was developed in a manner consistent with the UN 2030 Agenda's Sustainable Development Goals (SDGs). The main findings of the analyses performed are presented below.

ESG approach

- 80% of companies adopt ESG policies and a strategy designed to improve ESG indicators.
- 100% of companies have identified at least 4 objectives that are in line with the Sustainable Development Goals of the United Nations and an average of 8 objectives for each company. See the next pages for a graphic reconstruction of the evidence with reference to the SDGs theme for each investee company.
- 33% of companies have received sustainability certifications.
- 80% of companies promote and raise awareness of sustainability with their employees.

Environment

- 44% of the companies have taken initiatives to enhance efficiency in energy and water use or waste recycling.
- 90% of companies actively monitor waste recycling.
- 90% of companies source at least 15% of energy from renewable sources.

Social

- 140,000 hours training provided to employees in 2023.
- Around 40% of the workforce are women.
- Less than 15% in terms of average employee turnover.

Governance

- 100% of companies have adopted the Code of Ethics and Form 231, and, in most cases, welcome the sustainability issues proposed by the United Nations and the OECD.
- 80% of companies accept sustainability issues proposed by the United Nations, the OECD and the European Union in their governance tools dedicated to business ethics.
- 90% of companies have a formal process for sharing financial information with their employees.

The following pages outline the main measures, initiatives and activities carried out by the main TIP Group companies in the areas of environmental respect and protection, social and employee initiatives and governance.

The data sheets concern 20 companies.

Compared to the sample taken for the Sustainability Plan (which includes 18 companies), the investments made in Zest and Eataly were also illustrated, given the focus of each of these companies on ESG issues.

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Continuation of the "Gabbiani Verdi" project, a protocol to assess the sustainability of the accommodation facilities marketed by the Alpitour group, in order to achieve sustainability leadership in the world of tour operating, which provides for the verification of nine sustainability requirements of the facilities and the assignment of a score from 1 to 5 "green seagulls".
- Twelve Voi Hotels have been certified by the Global Sustainable Tourism Council (GSTC).

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- In November 2024, the award of UNI/PdR 125:2022 Gender Equality Certification.
- In 2024, 90,075 hours of training were provided to its employees, corresponding to 30 hours per capita.
- Neos supports the "Fairy Children" association that assists and helps autistic people, and supports the 'Karibujua' foundation that runs school development projects in Kenya.
- The "Dona con Bravo" foundation collects materials for kindergartens and primary schools in Madagascar, Zanzibar and Cape Verde

GOVERNANCE

- 14% of board members are women
- 29% of the members of the Board of Directors are independent directors

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Inclusion in S&P's Sustainability Yearbook 2025 after achieving one of the top 10 global rankings of "Industry Health Care Providers & Services" in 2024.
- Included in the Mib ESG Index.
- AA rating in the MSCI-ESG index (since 2016 to date).
- During 2023, the roll-out of the new store format with LED lighting, installation of efficient heating/cooling systems and modules for collecting used batteries from customers continued.
- By 2023, the share of electricity purchased and certified as coming from renewable sources increased to around 74%,

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Award of 6 scholarships for the bachelor's degree course in hearing aid techniques.
- More than 150 students were enrolled in the "Tirocino WOW" programme, which gives students from 14 Italian universities of hearing aids techniques the opportunity to undergo training at one of Amplifon's points of sale in Italy.
- Around 7,700 hearing aids donated in 2023 through the Miracle-Ear Foundation.
- Over 418,600 hours of training were provided to employees in 2023.
- 2024: Top Employer certification for all of Europe, the United States and New Zealand.

GOVERNANCE

- 56% of board members are women
- 78% of the members of the Board of Directors are independent directors

SDGs ADOPTED

AZIMUT | BENETTI

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Over the years, the Group has achieved major certifications in the field of Occupational Health and Safety with the ISO 45001-2018 standard, which is an absolute first in the nautical sector for multi-site groups. Furthermore, Azimut Benetti has obtained ISO 9001:2015 quality certification for all the premises of the Business Line Yachts, R&D Varazze, and the Lusben yard at Viareggio.
- Over half of Azimut's fleet consists of Low Emission Yachts, models that guarantee a 20 to 30 per cent reduction in emissions. In 2023 Azimut announced the world's first hybrid series of motor yachts, Seadeck, anticipating the target set by the International Marine Organisation (IMO) for the reduction of CO2 emissions by 2030.
- A water re-circulation and filtration system was installed at the Avigliana reservoirs used for testing boats.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- The "Sustainable Mobility" project, designed to encourage the use of public transport and support the reduction of CO2 emissions
- The "Car Policy" project, to adopt top-performing models in terms of emission and fuel consumption
- The "Il Cibo non si Spreca" (Food is not wasted) and "Raccolta Solidale" (Solidarity Collection) projects, implemented in cooperation with local organisations and associations, to minimise food waste in company canteens and support people in need in the area

GOVERNANCE

- 20% of Board members are women

SDGs ADOPTED

BENDING SPOONS

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Awarded by planeat.eco for its commitment to the ESG values set in the Agenda 2030. Thanks to the Planeat lunch break service, Bending Spoons helped save 1,701 kg of food, avoided wasting 994.61 litres of water, avoided 1,846 kg of plastic, saved 18,714 square metres of land, and enabled 6,108 suspended meals to be distributed, as well as saving 4,321 kg of CO2.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- 2024: included in "Italy's best workplaces for diversity, Equity & inclusion".
- Over 6,100 hours of training were provided to employees in 2023
- Various activities and events organised by People Operations (parties, dinners, gatherings, sports, etc.).
- Employees can opt to receive part of their salary or starting bonus in share options in Bending Spoons at a 30% discount on the market price.
- Fixed-term employees, office staff or permanent employees based in Italy have an annual budget they can spend on welfare-related goods and services of 1,200 euro, 250 euro and 1,200 euro respectively.

GOVERNANCE

- Formal appointment of a Sustainability Committee to coordinate the company's sustainability commitment
- 20% of Board members are women

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- With the Beta Green logo, the Group indicates all initiatives taken to protect the environment, with a specific focus on energy transition. In recent years the company has made significant investments in this direction, installing photovoltaic systems and purchasing energy from renewable sources.
- The electricity purchased by Beta Utensili comes mainly from renewable sources, with their origin tracked and guaranteed by the GSE through Guarantee of Origin certificates.
- More than 3.5 MWP in photovoltaic systems are expected to be installed by 2025. The Group has installed photovoltaic systems at its sites in Sovico (MB), Sulmona (AQ) and Castiglione d'Adda (LO), with the aim of generating its own for power offices and production plants. The photovoltaic base at the Narzole (CN) factory was extended and the plant in the Rozzano (MI) factory started up in 2023.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- A structured corporate welfare plan that includes a platform of dedicated services, promotion of social equality, professional growth and employee health and safety.
- Since 2009, Beta has been supporting the educational expenses of its employees' children by providing textbooks for secondary school students and study grants, for which over 158,000 euro has been allocated.

GOVERNANCE

- 14% of board members are women
- 14% of the members of the board of directors are independent directors

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) certified since 2015. Chiorino is the only company in its business sector to hold this certification.
- A process was undertaken to calculate and subsequently offset direct and indirect emissions according to the GHG Protocol. The figures for 2023 are as follows:
  - Scope 1: 1,696 T/Co2eq
  - Scope 2: 1,131 T/Co2eq
  - Scope 3: (estimated only for the SpA in 2023) Upstream: 13,765 – Downstream: 2,517

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Welfare portfolio with a dedicated portal allowing use of credit for various services, such as (by way of example): purchase of vouchers and tickets, reimbursement of electricity and gas bills, reimbursement of medical expenses, reimbursement of expenses for family education and training, scare services for elderly and dependent family members, additional payments to pension funds, purchase of tickets for services with educational, training and recreational purposes.
- Additional paid leave for: the birth of a child, children's schooling, care for a family member's hospitalisation, death of a family member.
- Agreement with a qualified health organisation for free annual services (specialist examinations and physiotherapy course).

GOVERNANCE

- 43% of board members are women
- 29% of the members of the board of directors are independent directors

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Achieved B Corp Certification in 2022.
- Establishment of a set of sustainability objectives, prepared in accordance with the SDG principles: (1) Promoting industrial innovation; (2) Promoting gender equality; (3) Dignified work and economic growth; (4) Respecting and safeguarding environmental resources
- Despite having a limited consumption of raw materials, due to the peculiar characteristics of the business, for years, the company has adopted a responsible attitude to the use of energy (supply from renewable sources), to the containment of consumption, emissions and a control of waste and their correct recycling

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Employees are offered bonuses and share of profits.
- Health and wellness-related activities are sponsored and encouraged during the working week and job rotation mechanisms are established.
- Provision is made for three meals and meal vouchers, flexible working hours and smart work.
- The group's goal is to provide a dignified work environment, as well as to provide housed start-ups with a healthy, modern work environment, with advanced technological infrastructure.

GOVERNANCE

- 25% of Board members are women
- 8% of the members of the Board of Directors are independent directors.

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Joivy cares about the well-being of the community in which it operates and is committed to contributing to its development through environmentally-friendly urban redevelopment and regeneration projects.
- Through its Design & Build service, it is committed to sustainable design by choosing energy-efficient plant solutions.
- 91% of the electricity used comes from renewable sources.
- Annual Co2 savings of 200 tonnes.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Over 1,000 hours of training provided to employees in 2024, around 8 hours per capita.
- 1,000 euro per annum per employee spent through the company welfare platform.
- Employee turnover rate of 1%.

GOVERNANCE

- 51% of managers are women.
- 65% Employee Share Ownership Plan.

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Since its foundation, the theme of sustainability has been one of Eataly's key messages, not least through its partnership with Slow Food. The main initiatives promoted in the area of environmental sustainability, many of which are in partnership with industry bodies, are: (1) "Seminiamo la Biodiversità" for the recovery of ancient horticultural varieties; (2) "Bee the future", project for the repopulation of bees; (3) "10.000 Orti in Africa" , project for the realisation of gardens and training in agronomy in different areas of Africa; (4) "Verso Rifiuti Zero" , program aimed at the reduction of the waste produced internally; (5) "Prati stabili" , project aimed at the recovery, conversion and enhancement of stable meadows and all related food production
- In 2022 a "Agricoltura simbiotica" project was developed to promote certified agricultural production, carried out through the use of practices aimed at protecting the soil
- In 2022, Eataly was the first Italian retailer to sign up to The European Chicken Commitment, committing to identifying and implementing a virtuous process for selecting and sourcing its entire selection of poultry meat

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- "Progetto Libellula" , launched in 2019 at Eataly Smeraldo, on the topic of violence against women and gender discrimination
- Possibility of converting part of the performance bonus into welfare on the dedicated portal "Double You"
- More than 2,500 employee training hours delivered in 2022

GOVERNANCE

- 20% of Board members are women

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- 100% of Italian sites were renewable energy by 2023.
- The first inventory of GHG emissions was carried out in 2023.
- Approximately 97% of waste produced is sent to recovery operations.
- In 2009, Elica joined the World Class Manufacturing Association (WCMA), an international non-profit organisation that brings together companies from different sectors involved in the introduction and development of the same production method, with a view to continuous and sustainable improvement.

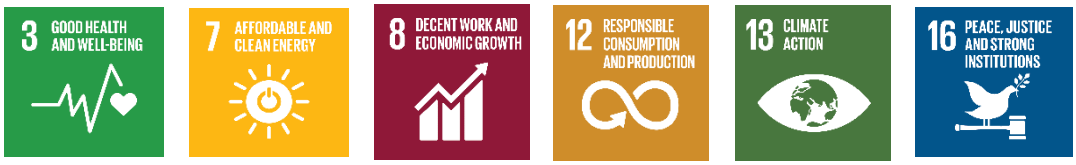
EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- The Jelcz Laskovice site in Poland was awarded ISO 45001:20181 certification. As a result, 86% of the sites obtained health and safety certificates.
- Fondazione Ermanno Casoli [Ermanno Casoli Foundation], founded in 2007, for the improvement of working environments through the installation of works of art (the "Elica Corporate Collection" was included in 2015 in the Global Corporate Collection volume, dedicated to the 100 most beautiful corporate art collections in the world)
- Employee training hours were increased from 20 hours per capita in 2022 to 39 in 2023.

GOVERNANCE

- 43% of board members are women
- 57% of the members of the board of directors are independent directors

SDGs ADOPTED



HUGO BOSS

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Included in the DJSI World in the Textiles, Apparel & Luxury Goods sector (for the eighth consecutive year).
- EUPD research honoured the Hugo Boss Sustainability Report 2023 with the "ESG Transparency Award 2023".
- In 2023, it launched the first products made from AeoniQ, the world's first circular yarn.
- To further reduce CO2 emissions at its production sites, the group is investing in energy-efficient technologies, equipment renewal and increasing the share of renewable energy (since 2020, it has sourced energy from renewable sources at all its plants). In 2023, the group installed new photovoltaic plants in Izmir (Turkey), Morrovalle (Italy), Coldrerio (Switzerland) and Radom (Poland).

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- In addition to its existing training programmes, it launched the Experienced Leaders Collection (ELC) in 2023, which provides a comprehensive collection of training and learning courses to support a common understanding of leadership at HUGO BOSS.
- In 2023 a kindergarten opened at the headquarters in Metzingen, offering space for around 50 children.
- In 2023, the employee satisfaction questionnaire recorded a level of satisfaction of 77%, in line with the set target of 75%.

GOVERNANCE

- 42% of supervisory board members are women
- 83% of the members of the supervisory board are independent directors

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- The 2023-2032 decarbonisation strategy was approved in 2023.
- By 2023, 20% of the electricity used by the Group was renewable.
- By 2023, 74% of waste was sent to the waste recycling chain.
- In 2023, Scope 2 emissions were down 21% compared to 2022.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Over 93,352 training hours were provided to employees (corresponding to an average of 10 hours per employee)
- The pilot project for the evaluation of suppliers according to environmental and social criteria was completed in 2023

GOVERNANCE

- 50% of Board members are women
- 70% of the members of the board of directors are independent directors

SDGs included in the ESG Plan

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- The Dexelance Group works towards the creation of a virtuous environment in which individual companies can create value that transcends the purely economic objective, aware of the importance and strategic value of responsible business activity for the environment and the entire social ecosystem.
- In 2023, the group produced 4,333 GJ of electricity from photovoltaic panels.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- In 2023, IDB launched the "IDB FOR ARTS" project with the aim of enhancing the link between design and art.
- Reorganisation of the IDB Academy project (first launched in 2020) by migrating content to an online platform with access for all group employees.
- Provision of an average of more than 6.7 hours of training per employee.
- Support for numerous associations in the area by the investees (such as the cultural association Maravee, il Volo Onlus, the Italian League for the Fight against Tumours, AVSI and the Cooperativa Lavoro e Solidarietà).

GOVERNANCE

- 42% of board members are women
- 25% of the members of the board of directors are independent directors

LIMONTA | 1893

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Global Recycled Standard certification was obtained in 2017.
- Since 2019, Limonta has held OEKO TEX Confindence in Textile certification
- About 70% of the total waste produced is sent to recycling operations.
- In 2023, 14 families of items were certified to the USDA standard.
- In 2023, Limonta certified four articles from the CLIMA and ALTERA collections according to ISO 14067. Through continuous investments, the group was able to recover part of its treated water, which is then reused in the production cycle, together with almost all of our solvent.
- In 2023, the photovoltaic system at the Costa Masnaga site was expanded with the installation of 624 additional solar panels on the roofs of the plant, covering a total area of 1350 square metres.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- During 2023, an awareness-raising campaign against pathological addictions was designed and implemented in cooperation with the Arca social cooperative in Como.
- In 2023, an average of 12 hours of training were provided for each employee, totalling 7,223.
- In 2023, an internal communication project was launched to raise awareness of safety and sustainability issues within the company.

GOVERNANCE

- While it is not obliged to do so, the company publishes the sustainability report on its website, making it available to all

SDGs ADOPTED

MONCLER

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- For the sixth consecutive year, it was confirmed in the Dow Jones Sustainability World and Europe indices, holding on to first place in the Textiles, Apparel & Luxury Goods sector. Furthermore, for the second year in a row, the Moncler Group received the highest AAA rating in the MSCI ESG Ratings assessment. The company ranks third worldwide in Statista and Time's ranking of the 500 most sustainable companies in the world.
- 100% of the electricity used in directly managed company facilities worldwide (production sites, offices, logistics centres and stores) derives from renewable sources.
- Carbon neutral in all directly operated company locations worldwide (offices, shops, production sites and logistics hub).

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- New policy for new parents: 16 weeks of fully paid leave for all employees globally.
- 140,000 people in need protected from the cold.
- 100% of the eligible corporate population is engaged in volunteer projects.
- New kindergarten for children of employees at the production site in Romania.

GOVERNANCE

- 42% of board members are women
- 58% of board members are independent directors

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Since 2016, OVS has applied the B Impact Assessment to determine the impact of its initiatives on the organisation.
- OVS has joined the Sustainable apparel coalition (the most advanced alliance of apparel, footwear and home furnishing companies to ensure sustainable production).
- 89% of the total product assortment[17] are "Better Products".
- 100% organic cotton.
- Approximately 53 per cent of the house-brand clothing is produced by an OEKO -TEX 100 certified chain.

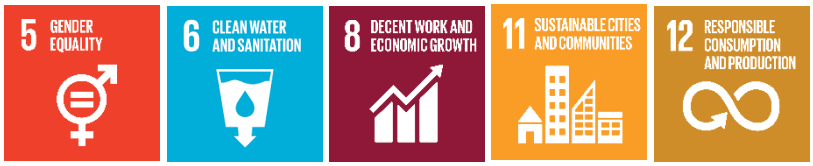
EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Co-financing of EIS - Employment Injury Scheme, an insurance fund for workplace accidents and injuries in Bangladesh;
- The target set by the Sustainability-Linked Bond for 2024 was reached one year early: 100 per cent of the production volume comes from suppliers registered on the Worldly platform.
- Launch of the "OVS Per Me" welfare programme.
- 217,341 hours of training provided to employees.

GOVERNANCE

- 44% of board members are women

SDGs ADOPTED



[17] The product must alternatively meet at least one of the following criteria: be produced with one or more fibres chosen from among the most sustainable alternatives; have a production process with less impact; have obtained a social or environmental certification of the finished product; be the result of a special project with social impact or upcycling.

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- The company has developed its own quality assessment tool (ECO 8) in collaboration with FCBA (Forest Cellulose Wood-building Furnishings).
- Member of FSC (Forest Stewardship Certification) international since 2019.
- In 2023 , 74% of the new products were eco-designed.
- 39% of new products 2023 (compared to 11% in 2022) use FSC (Forest Stewardship Council) or PEFC (Programme for Endorsement of Forest Certification) certified wood,
- Around 97% of the franchisees have been part of the network for more than 10 years.
- Implementation of CARB P2 regulation with 144 products containing CARB P2-tested wood.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Around 10,000 hours of training provided to employees (corresponding to 8.7 hours of training per capita).
- More than 36% of employees are under 35.
- 43.7 percent of managers are women.
- Gender pay gap of 11.8%.

GOVERNANCE

- 33% of supervisory board members are women.
- 33% of the members of the supervisory board are independent directors.

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Launch of work on obtaining B Corp certification.
- 2021: adhesion to the UN Global Compact.
- Selected among the 200 Italian companies considered most sustainable by the Sole 24ore "Leader in Sustainability 2024" award.
- Energy share certified as 95% green.
- Every year, the Group makes investments in modernising its facilities. Sesa uses LED lighting. In addition, all air conditioning systems were replaced with more energy-efficient systems.

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Support for the birth rate with economic support for the birth of children, contributions for babysitting services, childcare (at the Empoli site access to the 'Sesa Baby' company nursery), scholarships for the purchase of school books and IT devices.
- Contributions to sustainable mobility: use of public transport, electric vehicles and E-Car Sharing programmes.
- In 2023 the Fondazione Sesa made several donations to Fondazione Umberto Veronesi, Fondazione ANT, and several others.
- Provision of more than 95,000 hours of training to employees.

GOVERNANCE

- 40% of Board members are women
- 50% of board members are independent directors

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Opening of several campuses in Europe in so-called "gentrification" areas, contributing to the economic and sustainable development of neighbourhoods
- Program to eliminate plastic bottles on campus through collaboration with Wami

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Creation of the "Tag Academy" and advocacy platform to support employee training, including on sustainability issues
- "Progetto Apicultura Urbana" : a portion of the spaces in the terraces is dedicated to API repopulation projects in the city of Milan, monitored in the hives in IoT mode
- "Mum & Dad" (pre-partum) policy: granting time flexibility and smart working as pregnancy progresses.
- 1,000 euro per employee per year expendable via the welfare platform containing a catalogue of agreed services
- 3,000 euro contribution to new parents
- Between 65% and 80% of employees expressed their satisfaction with the work environment

GOVERNANCE

- 60% of the workforce is female
- An Advisory Board is present with managers from the partner companies of the Talent Garden Isola campus (Milan) dedicated to the main trends in Food Tech and sustainability

SDGs ADOPTED

RESPECT FOR AND PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

- Adoption of a policy to reduce the environmental impact of its activities, consumption of resources, CO_2 emissions and waste
- Work began on determining the company's carbon footprint, with the aim of gradually reducing emissions
- Energy supply produced exclusively from renewable sources and use of electric vehicles
- Reducing the environmental impact of using and disposing of electronic devices by promoting constant reuse of functioning electronic devices (routers, gateways, etc.) through a process of refurbishing ("*refurbishing*")

EMPLOYEE AND SOCIAL INITIATIVES

- Placed among the companies ranked "Best Workplaces for Millennials 2023", as compiled by the international company 'Great Place to Work' and published by Il Sole 24 ore.
- In 2024, some 6,600 hours of training will be provided to employees, approximately 28 hours per capita.
- Employee turnover of 5%.
- Over 80% of employees expressed their satisfaction with the work environment.

GOVERNANCE

- Although the company is not required to do so, it published its financial statements on its website, making them available to all.

SDGs ADOPTED

8. ANNEX

8.1. METHODOLOGICAL NOTE

In the 2024 financial year, Tamburi Investment Partners S.p.A. (hereinafter also referred to as "TIP" and "the Company") continued the ESG (environmental, social and governance) performance reporting that began in 2021 and has continued in subsequent years with the issue of this Sustainability Report. The purpose of this document is to provide an overview of the company profile, management model adopted, the initiatives undertaken, the results achieved and material ESG impact during 2024. The reporting scope adopted coincides with that of the financial statements.

The Report was compiled with reference to the Global Reporting Initiatives (GRI) Standards, applied in "with reference" mode, as indicated in the table "GRI Content Index", which indicates the coverage of the material issues identified and the related GRI indicators. GRI Universal Standard 1 (Core Principles) and GRI 2 (General Disclosures) were adopted in their most recent version of 2021. Account was also taken in the compilation of this document to the transition to CSRD and the ESRS Standards, which were used as a guide in the identification of material issues, and partially shaped the structure of the document.

The information in the Report relates to the period from 1 January to 31 December 2024 and is reported on an annual basis. Where possible, a comparison was made with data from 2023 to enable comparability over time. To ensure the reliability of the reported data, the use of estimates has been limited. Where present, data is reported with a description of the calculation method used.

The contents and indicators reported in the Report were defined on the basis of the results of the materiality analysis, conducted in accordance with GRI Standard 3 (Material Topics), as detailed in the section on materiality analysis and ESG impacts.

It should be noted that this document has not been subject to external assurance.

For further information on the Sustainability Report, please contact the Company using the contact page on the website: www.tipspa.it/it/contact-us.

8.2. GRI CONTENT INDEX

STANDARD GRI DISCLOSURE		Paragraph
UNIVERSAL STANDARDS		
GRI 2 (2021 version): GENERAL DISCLOSURE		
The organisation and its reporting practices		
2-1	Organisation details	1.1. 30 years with "Made in Italy" companies
2-2	Entities included in the organisation's sustainability reporting	Methodological note
2-3	Reporting period, frequency and point of contact	Methodological note
2-5	External assurance	Methodological note
Activities and workers		
2-6	Assets, value chain and other business relationships	1.1. 30 years with "Made in Italy" companies
2-7	Employees	3.1. Introduction
2-8	Non-employee workers	3.1. Introduction
Governance		

STANDARD GRI DISCLOSURE		PARAGRAPH
2-9	GOVERNANCE STRUCTURE AND COMPOSITION	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES
2-10	APPOINTMENT AND SELECTION OF THE HIGHEST GOVERNING BODY	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES
2-11	CHAIRPERSON OF THE HIGHEST GOVERNING BODY	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES
2-12	ROLE OF THE HIGHEST GOVERNING BODY IN IMPACT MANAGEMENT CONTROL	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES
2-13	DELEGATION OF RESPONSIBILITY FOR IMPACT MANAGEMENT	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES
2-14	THE ROLE OF THE HIGHEST GOVERNING BODY IN SUSTAINABILITY REPORTING	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES
2-15	CONFLICTS OF INTEREST	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
2-16	REPORTING OF CRITICAL ISSUES	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
2-18	PERFORMANCE EVALUATION OF THE HIGHEST GOVERNING BODY	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES

STANDARD GRI DISCLOSURE		PARAGRAPH
2-19	RULES CONCERNING REMUNERATION	4.2. INTEGRATION OF SUSTAINABILITY PERFORMANCE INTO INCENTIVE SYSTEMS
2-20	PROCEDURE FOR DETERMINING REMUNERATION	4.2. INTEGRATION OF SUSTAINABILITY PERFORMANCE INTO INCENTIVE SYSTEMS
STRATEGY, POLICIES AND PRACTICE		
2-22	SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY STATEMENT	LETTER TO STAKEHOLDERS
2-23	COMMITMENTS MADE THROUGH POLICY	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
2-24	INTEGRATION OF POLICY COMMITMENTS	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
2-26	MECHANISMS FOR SEEKING CLARIFICATION AND RAISING CONCERNS	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
2-27	COMPLIANCE WITH LAWS AND REGULATIONS	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
2-28	MEMBERSHIP OF ASSOCIATIONS	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
STAKEHOLDER INVOLVEMENT		
2-29	APPROACH TO STAKEHOLDER INVOLVEMENT	1.3. IMPACT MATERIALITY ANALYSIS – INFORMATION ON

STANDARD GRI DISCLOSURE		PARAGRAPH
		THE MATERIALITY ASSESSMENT PROCESS
2-30	COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS	3.1. INTRODUCTION
GRI 3 (2021 VERSION): MATERIALS ISSUES		
3-1	PROCESS FOR DETERMINING MATERIAL ISSUES	1.3. IMPACT MATERIALITY ANALYSIS – INFORMATION ON THE MATERIALITY ASSESSMENT PROCESS
3-2	LIST OF MATERIAL ISSUES	1.3. IMPACT MATERIALITY ANALYSIS – INFORMATION ON THE MATERIALITY ASSESSMENT PROCESS
SPECIFIC STANDARDS		
ENVIRONMENTAL INFORMATION		
CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS		
GRI 3 (2021 VERSION): MATERIAL ISSUES		
3-3	MANAGEMENT OF MATERIAL ISSUES	2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS
GRI 302 (2016 VERSION): ENERGY		
302-1	INTERNAL ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANISATION	2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS
GRI 305 (2016 VERSION): EMISSIONS		
305-1	DIRECT GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS (SCOPE 1)	2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS

STANDARD GRI DISCLOSURE		PARAGRAPH
305-2	INDIRECT GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS FROM ENERGY CONSUMPTION (SCOPE 2)	2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS
RESOURCE USE AND CIRCULAR ECONOMY		
GRI 3 (2021 VERSION): MATERIAL ISSUES		
3-3	MANAGEMENT OF MATERIAL ISSUES	2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS
GRI 301 (2016 VERSION): MATERIALS		
301-1	MATERIALS USED BY WEIGHT OR VOLUME	2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS
GRI 301 (2020 VERSION): WASTE		
306-3	WASTE GENERATED	2.1. CLIMATE CHANGE – ENERGY AND EMISSIONS
SOCIAL INFORMATION		
OWN WORKFORCE - FAIR WORKING CONDITIONS		
GRI 3 (2021 VERSION): MATERIAL ISSUES		
3-3	MANAGEMENT OF MATERIAL ISSUES	3.1. INTRODUCTION 3.2. TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT 3.3. DIVERSITY AND INCLUSION 3.4. ANTI-DISCRIMINATION MEASURES 3.5. SHORT AND LONG TERM VARIABLE INCENTIVE SYSTEMS,

STANDARD GRI DISCLOSURE		PARAGRAPH
		ALSO LINKED TO ESG OBJECTIVES 3.6. NON-MONETARY BENEFITS
GRI 401 (2016 VERSION): EMPLOYMENT		
401-1	RECRUITMENT OF NEW EMPLOYEES AND EMPLOYEE TURNOVER	3.1. INTRODUCTION
401-2	BENEFITS FOR FULL-TIME EMPLOYEES THAT ARE NOT AVAILABLE TO FIXED-TERM OR PART-TIME EMPLOYEES	3.6. NON-MONETARY BENEFITS
401-3	PARENTAL LEAVE	3.1. INTRODUCTION
GRI 404 (2016 VERSION): TRAINING AND EDUCATION		
404-1	AVERAGE ANNUAL TRAINING HOURS PER EMPLOYEE	3.2. TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT
GRI 405 (2016 VERSION): DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITIES		
405-1/A	DIVERSITY IN GOVERNANCE BODIES	4.1. ROLE OF THE ADMINISTRATIVE, MANAGEMENT AND CONTROL BODIES
405-1/B	EMPLOYEE DIVERSITY	3.3. DIVERSITY AND INCLUSION
GRI 406 (2016 VERSION): NON-DISCRIMINATION		
406-1	INCIDENTS OF DISCRIMINATION AND CORRECTIVE MEASURES TAKEN	3.4. ANTI-DISCRIMINATION MEASURES

STANDARD GRI DISCLOSURE		PARAGRAPH
CONSUMERS AND END USERS		
GRI 3 (2021 VERSION): MATERIAL ISSUES		
3-3	MANAGEMENT OF MATERIAL ISSUES	3.7. PRIVACY AND HANDLING OF SENSITIVE INFORMATION
GRI 418 (2016 VERSION): CUSTOMER PRIVACY		
418-1	WELL-FOUNDED COMPLAINTS REGARDING BREACHES OF CUSTOMER PRIVACY AND LOSS OF CUSTOMER DATA	3.7. PRIVACY AND HANDLING OF SENSITIVE INFORMATION
GRI 417 (2016 VERSION): MARKETING AND LABELLING		
417-2	INCIDENTS OF NON-COMPLIANCE CONCERNING LABELLING AND INFORMATION ON PRODUCTS AND SERVICES	3.7. PRIVACY AND HANDLING OF SENSITIVE INFORMATION
417-3	INCIDENTS OF NON-COMPLIANCE CONCERNING MARKETING COMMUNICATIONS	3.7. PRIVACY AND HANDLING OF SENSITIVE INFORMATION
GOVERNANCE INFORMATION		
BUSINESS CONDUCT		
GRI 3 (2021 VERSION): MATERIAL ISSUES		
3-3	MANAGEMENT OF MATERIAL ISSUES	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES

STANDARD GRI DISCLOSURE		PARAGRAPH
GRI 205 (2016 VERSION): ANTI-CORRUPTION		
205-2	COMMUNICATION AND TRAINING ON ANTI-CORRUPTION POLICIES AND PROCEDURES	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
205-3	CONFIRMED INCIDENTS OF CORRUPTION AND ACTIONS TAKEN	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES
GRI 206 (2016 VERSION): ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOUR		
206-1	LEGAL ACTIONS FOR ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOUR, ANTITRUST AND MONOPOLISTIC PRACTICES	4.3. ELEMENTS OF THE STRATEGY ADDRESSING SUSTAINABILITY ISSUES