



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI



APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
16 MARZO 2026



SOMMARIO

PREMESSA.....	4
PRINCIPALI DATI ECONOMICO FINANZIARI GRUPPO TIP ULTIMI 10 ANNI	6
EXECUTIVE SUMMARY.....	7
SEZIONE I.....	13
1. MODELLO DI GOVERNANCE.....	13
1.1 ATTUALE COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	13
1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	14
1.3 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI.....	14
1.3.1 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	14
1.3.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	15
1.3.3 AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	16
1.3.4 COLLEGIO SINDACALE.....	16
1.3.5 ASSEMBLEA DEI SOCI	16
1.3.6 SOCIETÀ DI REVISIONE	16
2. LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E I DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ.....	17
3. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	17
4. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	17
5. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	20
5.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEL DIRETTORE GENERALE.....	20
5.1.1 REMUNERAZIONE FISSA.....	20
5.1.2 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO).....	21
5.1.3 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)	26
5.1.4 MECCANISMI DI CLAW BACK.....	26
6. PAY MIX	27
7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	27
8. BENEFICI NON MONETARI.....	27
9. PLANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI.....	28
9.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE	31
9.2 VESTING PERIOD E MECCANISMI DI CLAW BACK	35
9.3 LOCK-UP E MECCANISMI PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	37
10. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA DI AMMINISTRATORE O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	38
11. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	39
12. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLA REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE.....	40
SEZIONE II.....	41
PRIMA PARTE.....	41

1.	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI	41
2.	INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO	44
3.	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	44
4.	I PIANI DI INCENTIVAZIONE.....	45
5.	INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	45
6.	APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (“CLAW BACK”).....	46
7.	VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI.	46
8.	VOTO ESPRESSO DALL’ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL’ESERCIZIO PRECEDENTE.....	47
9.	REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI CONTROLLO.....	47
	<i>SECONDA PARTE</i>	48
	TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	48
	TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	52
	TABELLA 4A: AZIONI - SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI REDATTO IN BASE ALL’ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB DI TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.	56

PREMESSA

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

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

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

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

La Sezione I della Relazione è stata poi oggetto di deliberazione vincolante per gli esercizi che si chiudono al 31 dicembre 2024, al 31 dicembre 2025 e al 31 dicembre 2026 da parte dell’Assemblea dei Soci tenutasi il giorno 29 aprile 2024. Per maggior chiarezza e per pronto riferimento per gli azionisti, si segnala che il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in data 16 marzo 2026, ha apportato alla Sezione I della Relazione alcuni aggiornamenti principalmente volti a fornire un quadro aggiornato alla data del 31 dicembre 2025: (i) della composizione degli organi sociali della Società, (ii) dei piani di incentivazione della Società e (iii) di una deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell’esercizio 2025 da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, in base a quanto previsto dal paragrafo 12 della Sezione I della Relazione. Si precisa che tali aggiornamenti, non modificando in alcun modo il contenuto della Sezione I della Relazione, non debbono essere oggetto di deliberazione e approvazione da parte dell’Assemblea dei Soci.

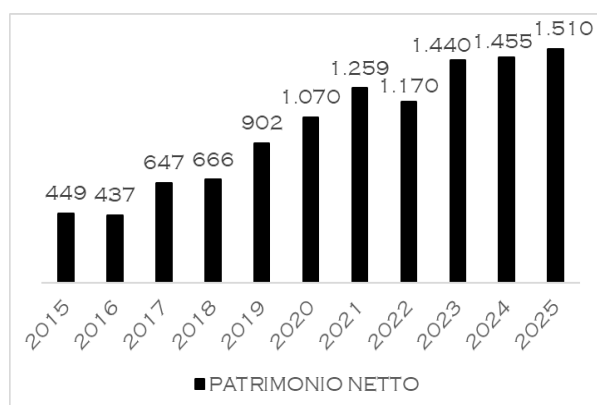
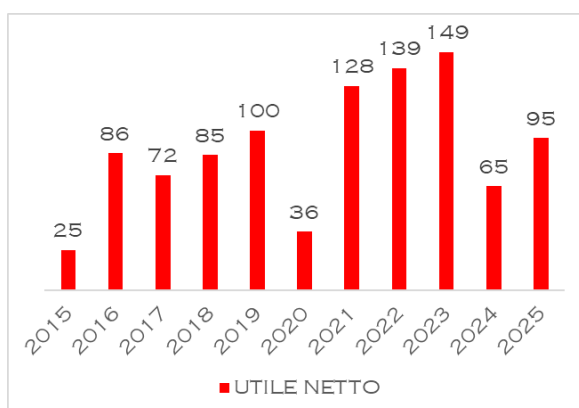
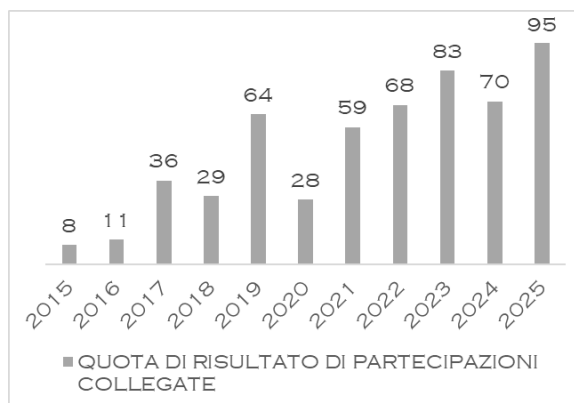
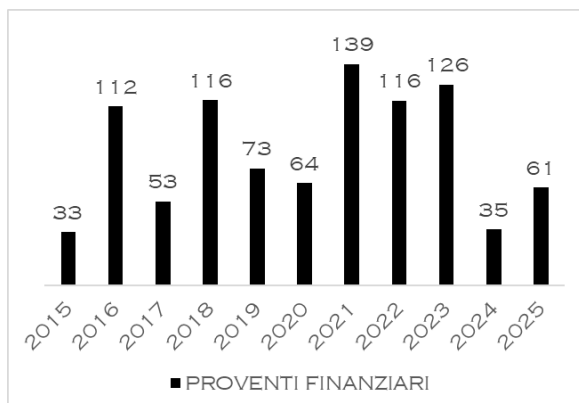
I contenuti di cui alla Sezione II della Relazione, riferiti all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, sono invece stati approvati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società in data 13 marzo 2026 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 marzo 2026 e saranno oggetto di deliberazione consultiva non vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 29 aprile 2026 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2026 in seconda convocazione.

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

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

Il testo della Relazione è messo a disposizione del pubblico entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 e chiamata ad esprimersi con deliberazione consultiva non vincolante sulla Sezione II della Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente conformemente all'articolo 123-*ter* comma 6 del TUF.

PRINCIPALI DATI ECONOMICO FINANZIARI GRUPPO TIP ULTIMI 10 ANNI



EXECUTIVE SUMMARY

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

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

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

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

Di seguito viene sinteticamente rappresentata la Politica di TIP con riferimento al triennio 2024-2026 per quanto riguarda gli amministratori esecutivi e il Direttore Generale che è stata approvata da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi il giorno 29 aprile 2024.

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	CARATTERISTICHE	CRITERI E PARAMETRI	VALORI (PAY MIX)
Remunerazione fissa	Remunerare il ruolo ricoperto per garantire una remunerazione di base adeguata.	Compenso fisso per gli amministratori esecutivi di entità notevolmente inferiore rispetto agli <i>standard</i> del mercato del <i>private equity</i>, ma comunque in grado di assicurare un livello di retribuzione minimo nel caso di esercizi poco profittevoli, il tutto unito ad un adeguato livello di <i>benefit</i>. Definito per un triennio.	Per scelta strategica pluriennale volta ad incentivare il <i>top management</i> sugli obiettivi ed i risultati effettivi annuali. Non è legato ai <i>peer</i> del mercato.	Presidente e Amministratore Delegato – Giovanni Tamburi: 550.000 euro lordi Vice Presidente e Amministratore Delegato – Alessandra Gritti: 360.000 euro lordi Amministratore esecutivo e Direttore Generale – Claudio Berretti: 360.000 euro lordi
Incentivazione variabile di breve termine (MBO)	Remunera la <i>performance</i> annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili.	Legata ad obiettivi annuali di <i>performance</i>. Definita da 19 anni da una formula fissa valida per l'intero triennio del mandato degli amministratori esecutivi i cui parametri non vengono modificati nel triennio e sono volti ad allineare gli obiettivi con gli interessi del mercato.	Obiettivi di <i>performance</i>: 80% ricavi consolidati e utile netto consolidato ante imposte. 20% obiettivi ESG definiti e dichiarati <i>ex ante</i>. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa a tale obiettivo. Nel corso dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato, su iniziativa promossa dagli amministratori esecutivi, una deroga alla Politica per la Remunerazione che ha introdotto un meccanismo, ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento, che catturi la <i>performance</i> del titolo TIP nel periodo di riferimento per garantire massimo allineamento con il mercato e con lo spirito di favorire quanto più possibile ancora maggiore <i>commitment</i> oltre che sui risultati fondamentali del gruppo TIP anche sull'andamento del titolo:	Presidente e Amministratore Delegato – Giovanni Tamburi <i>Target</i>: 60% - 70% della retribuzione totale Vice Presidente e Amministratore Delegato – Alessandra Gritti <i>Target</i>: 60% - 70% della retribuzione totale Amministratore esecutivo e Direttore Generale – Claudio Berretti <i>Target</i>: 60% - 70% della retribuzione totale

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	CARATTERISTICHE	CRITERI E PARAMETRI	VALORI (PAY MIX)
		Indicatori di <i>performance</i>: - Redditali - ESG	1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la <i>performance</i> del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio; 2) 90% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%; 3) 80% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata negativa. In tutti i casi tenendo ovviamente conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo. Tale deroga si applicherà per tutta la durata residua della Politica per la Remunerazione di TIP. Per ulteriori dettagli si rinvia al paragrafo 5 della sezione II della Relazione. Performance period: annuale Modalità di pagamento: <i>cash</i> Clausola di <i>claw back</i>: sì	
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	Remunera la performance e la sostenibilità della creazione di valore di medio lungo termine	Piano di <i>Performance Share</i> Attribuzione gratuita di azioni soggetta al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>. Frequenza di assegnazione: annuale Periodo di <i>performance</i>: triennale	Piano 2026/2028 obiettivi di <i>performance</i>: 80 % <i>Total Return</i> 20% obiettivi ESG	Presidente e Amministratore Delegato – Giovanni Tamburi <i>Target:</i> 25% - 35% della retribuzione totale Vice Presidente e Amministratore Delegato – Alessandra Gritti <i>Target:</i> 25% - 35% della retribuzione totale

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	CARATTERISTICHE	CRITERI E PARAMETRI	VALORI (PAY MIX)
		Gate di accesso: Total Return Parametri ESG Data di maturazione: approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio 2028. Lock up: sì Clausola di claw back: sì	<i>Total Return</i>¹ non inferiore al <i>Total Return</i> per gli azionisti della Società almeno pari al 5% composto annuo. Obiettivi ESG dichiarati <i>ex ante</i>. Lock up: 30% delle azioni per un periodo di 3 anni. Specifiche clausole in caso di <i>Cash Settlement</i>.	Amministratore esecutivo e Direttore Generale – Claudio Berretti <i>Target:</i> 25% - 35% della retribuzione totale
Benefit	Integrano le previsioni in un'ottica di allineamento agli <i>standard</i> di mercato.		Benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i> , <i>smartphone</i> , anche per uso personale.	

¹ Per *Total Return* si intende: il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2028, rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2025 (pari ad euro 8,876 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o warrant distribuiti da TIP negli esercizi 2026, 2027 e 2028, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (i.e. distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di *warrant* o di altri strumenti finanziari emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2028 (intendendosi con ciò l'ultimo giorno di Borsa aperta dell'esercizio 2028) rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2025 (pari ad euro 8,876 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2025; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per azione TIP e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

1. NOVITÀ DEL PIANO 2024-2026

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

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

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

La natura dei parametri ESG è legata per il triennio 2024-2026, al livello di impegno che il gruppo TIP ha assunto nei confronti dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e questo non solo come risorse finanziarie destinate, ma anche come ore di formazione a progetti che vedono coinvolti i giovani, principalmente in iniziative di *start up*.

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

2. PAY MIX

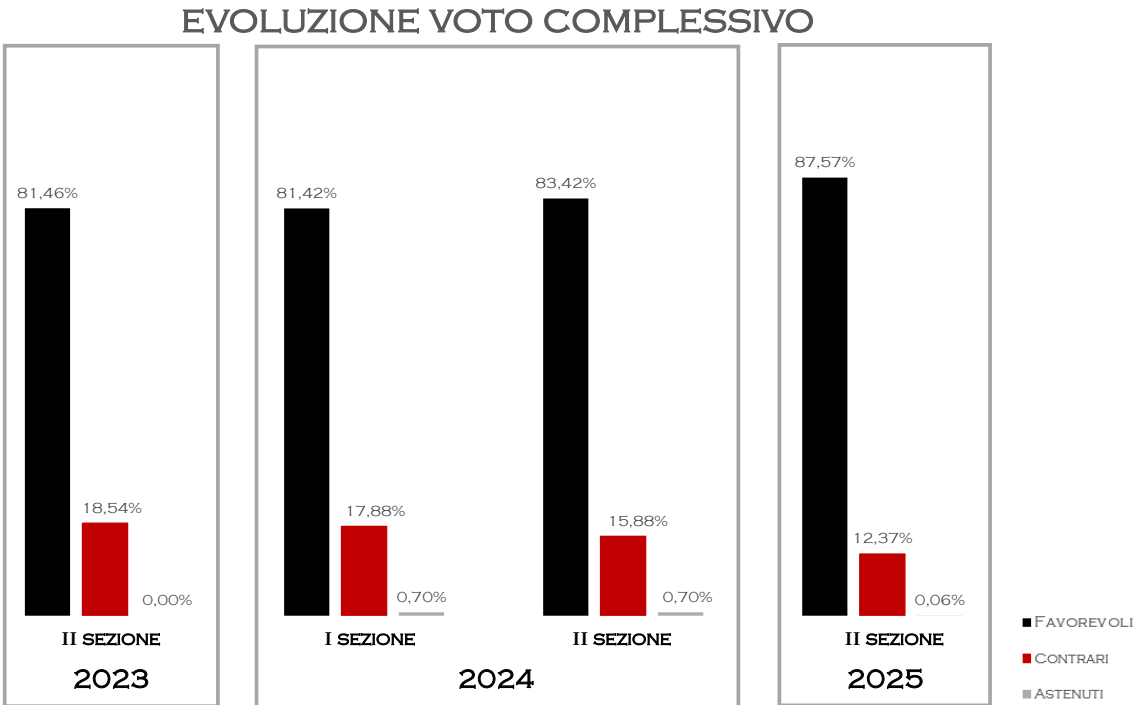
L'attività della Società è legata alla creazione di valore relativo agli investimenti in portafoglio del gruppo. Il *top management* lavora da sempre per la ricerca della miglior valorizzazione delle *performance* ottenute sugli investimenti realizzati che si concretizzano sia nella realizzazione di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

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

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

3. RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE NEL TRIENNIO 2023-2025

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione nel triennio 2023-2025 specificando che: (i) la Sezione I della Relazione, con riferimento all'anno 2023, non è stata sottoposta al voto assembleare in quanto non sono state apportate modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata dall'assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021 in relazione al triennio 2021-2023, mentre con riferimento all'anno 2024 la Sezione I è stata sottoposta e approvata con deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi il giorno 29 aprile 2024 per il triennio 2024-2026; (ii) la Sezione II della Relazione è stata approvata, con deliberazione non vincolante, da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi rispettivamente in data 27 aprile 2023, 29 aprile 2024 e 29 aprile 2025.



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

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. MODELLO DI GOVERNANCE

1.1 ATTUALE COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2025 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2027.

Il Consiglio attuale è composto da dieci membri.

Sono amministratori esecutivi:

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

Sono amministratori non esecutivi:

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

Il Collegio Sindacale alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2024 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2026. La composizione del Collegio Sindacale è la seguente:

NOME E COGNOME	CARICA
Myriam Amato	Presidente del Collegio Sindacale
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo
Marina Mottura	Sindaco Supplente
Simone Montanari	Sindaco Supplente

1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

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

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

1.3 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

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

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

1.3.1 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.²

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri non esecutivi Isabella Ercole, Giuseppe Ferrero e Sergio Marullo di Condojanni, ciascuno dei quali - in conformità con quanto previsto dal Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione

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

in data 12 novembre 2010, come successivamente modificato in data 11 marzo 2015, in data 15 marzo 2023 e in data 14 marzo 2025 - è dotato dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Corporate Governance e possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è Isabella Ercole ed è stata scelta dal Comitato stesso al suo interno.

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

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

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

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

1.3.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

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

- (v) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- (vi) attua eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei soci.

1.3.3 AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

1.3.4 COLLEGIO SINDACALE

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

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

1.3.5 ASSEMBLEA DEI SOCI

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

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2364, comma 1 e 2389 cod. civ., con la precisazione che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e in difetto di delibera dell'Assemblea dei Soci che stabilisca il compenso spettante a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione anche per quanto concerne il compenso per incarichi speciali, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dall'art. 23 dello statuto della Società;
- (ii) determina, fermo in ogni caso quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., il compenso di ciascun membro dell'organo di controllo ai sensi dell'art. 2364, comma 1, del cod. civ.;
- (iii) esprime un proprio parere vincolante sulla Sezione I e consultivo, non vincolante, sulla Sezione II della Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF;
- (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- (v) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori e dipendenti, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

1.3.6 SOCIETÀ DI REVISIONE

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

2. LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E I DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ

Tutti i dipendenti della Società possono percepire, oltre alla componente fissa, anche una parte variabile. La componente variabile viene ogni anno determinata, ed in seguito se del caso attribuita, all'esito di una valutazione discrezionale puntuale, compiuta dal Consiglio di Amministrazione, ottenuto il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e si basa solo su parametri qualitativi, ciò in considerazione della peculiare caratteristica della Società che vede il Presidente ed Amministratore Delegato, il Vice Presidente ed Amministratore Delegato³ ed il Direttore Generale, come unici veri responsabili dei singoli *deal* e delle relative *performance*.

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

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

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

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

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

4. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

emissioni dirette di gas serra di *scope* 1, 2 e 3, adottando di conseguenza misure volte all'efficientamento delle emissioni stesse nonché aderendo a progetti volti alla compensazione integrale delle proprie emissioni.

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

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

La Politica per la Remunerazione della Società qui proposta ha durata triennale e si pone in linea di continuità con la politica per la remunerazione, in vigore fino all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, quale approvata dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021; l'unico elemento di distinzione significativo rispetto alla politica per la remunerazione precedentemente in vigore è rappresentato dal rafforzamento dell'attenzione prestata dalla Società alle tematiche ESG che concorrono a determinare la componente variabile della remunerazione insieme agli obiettivi di *performance* finanziaria.

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

5.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEL DIRETTORE GENERALE

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

5.1.1 REMUNERAZIONE FISSA

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

5.1.2 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

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

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

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

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

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

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

- (i) la componente "ricavi consolidati per servizi"⁴ che assume valenza significativa in quanto rappresentativa della capacità della società di remunerare le attività strettamente legate all'*advisory* che, per la natura dell'attività di *mergers & acquisitions*, sono legate ai "success fee", ossia alle commissioni percepite nel caso in cui siano portate a buon fine le operazioni oggetto dell'attività di *advisory* da parte della Società;

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

- (ii) la componente “utile consolidato ante imposte”⁴ della Società viene assunta come indice di *performance* generale e dell’attività di investimento in *equity*.

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

Gli obiettivi in ambito MBO sono così declinati:

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

Nel corso dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione anche nelle sue funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate in relazione ad un’iniziativa promossa dagli amministratori esecutivi, ha approvato, una deroga alla Politica per la Remunerazione, introducendo un meccanismo, ai fini del calcolo dell’MBO maturato nell’esercizio di riferimento, che catturi la *performance* del titolo TIP nel periodo di riferimento al fine di garantire massimo allineamento con il mercato e con lo spirito di favorire quanto più possibile ancora maggiore *commitment* oltre che sui risultati fondamentali del gruppo TIP anche sull’andamento del titolo. Tale deroga si applicherà per tutta la durata residua della Politica per la Remunerazione di TIP. Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 5 della sezione II della Relazione.

Il limite massimo della componente variabile annuale di natura economica finanziaria è insito nella formula percentuale determinata dal Consiglio di Amministrazione, che, alla data del 16 marzo 2026, è la seguente per ciascuno degli amministratori esecutivi e del Direttore Generale:

NOME E COGNOME	INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)
Giovanni Tamburi - Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	1. Obiettivi di <i>performance</i> Somma di: 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni", 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.⁴ Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento di almeno il 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento di almeno il 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa all'obiettivo. A seguito della deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento troverà applicazione il seguente meccanismo: 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la <i>performance</i> del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio; 2) 90% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%; 3) 80% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata negativa, in tutti i casi tenendo conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo. 2. <i>Performance period</i>: annuale 3. <i>Pagamento</i>: annuale 4. <i>Claw back</i>: sì
Alessandra Gritti - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	1. Obiettivi di <i>performance</i> Somma di: 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni", 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.⁴ Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento di almeno il 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro;

NOME E COGNOME	INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)
	(2) 10% legato all'incremento di almeno il 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa all'obiettivo. A seguito della deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento troverà applicazione il seguente meccanismo: 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la <i>performance</i> del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio; 2) 90% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%; 3) 80% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata negativa, in tutti i casi tenendo conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo. 2. Performance period: annuale 3. Pagamento: annuale 4. Claw back: sì
Claudio Berretti - Amministratore Esecutivo e Direttore Generale	1. Obiettivi di performance Somma di: 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni", 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.⁴ Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento del 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento del 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo. A seguito della deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento troverà applicazione il seguente meccanismo: 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la <i>performance</i> del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio;

NOME E COGNOME	INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)
	2) 90% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%; 3) 80% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata negativa, in tutti i casi tenendo conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo. 2. Performance period: annuale 3. Pagamento: annuale 4. Claw back: si

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

5.1.3 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

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

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

5.1.4 MECCANISMI DI CLAW BACK

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

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

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

⁵ In particolare: (i) il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023 prevede meccanismi di *claw back*; (ii) il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025 prevede, anch'esso analogamente al Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, meccanismi di *claw back*; (iii) il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 prevede meccanismi di *claw back* analoghi a quelli previsti nel Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025; (iv) il Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027 prevede, anch'esso analogamente al Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026, meccanismi di *claw back*; e (v) il Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di TIP in occasione della prossima Assemblea, convocata per il 29 aprile 2026, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2026, in seconda convocazione, prevede meccanismi di *claw back* analoghi a quelli previsti nel Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027.

6. PAY MIX

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

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

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

7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

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

8. BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

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

La Società, alla data di approvazione della presente Politica, ha stipulato con la compagnia assicurativa Zurich Insurance Group Italia (*leader* al 40%), in co-assicurazione con AIG Europe SA (*follower* al 30%) e Liberty Mutual Insurance Europe SE (*follower* al 30%) due polizze assicurative, di cui una D&O a favore degli amministratori e dei soggetti apicali della Società, delle sue controllate, nonché delle partecipate nelle quali TIP abbia una rappresentanza negli organi direttivi, nonché una RC professionale a favore dei dipendenti della Società 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 può inoltre stipulare (e risulta aver stipulato alla data di presentazione della presente Politica all'Assemblea dei Soci) una copertura "Infortuni" ed una copertura per il "Rimborso Spese Mediche da Malattia".

9. PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

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

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

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

TIP, alla data del 16 marzo 2026, ha in essere due piani di incentivazione⁶.

⁶ In particolare: (i) il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 e (ii) il Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027. Nel mese di febbraio 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società ha accertato il raggiungimento degli obiettivi di

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

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

In linea con quanto previsto dalla Politica per la Remunerazione, l'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, ha approvato⁷:

- (i) in data 29 aprile 2024, un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 2.000.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate (il "Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026"), e
- (ii) in data 29 aprile 2025, un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 1.500.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate (il "Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027").

Dato che TIP valuta i piani di incentivazione in considerazione della loro capacità (di cui si è avuta diretta evidenza nel corso degli anni) di fidelizzare nel medio e nel lungo termine le figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita della Società, il Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 marzo 2026, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di proporre alla prossima Assemblea dei Soci di TIP, convocata per il 29 aprile 2026, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2026, in seconda convocazione, l'approvazione di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari avente ad oggetto massime n. 1.500.000 di *Unit* riservato agli amministratori con particolari cariche e/o dipendenti della Società o di società dalla stessa controllate per i quali si

performance di cui al Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025, comunicando i risultati ai relativi beneficiari del Piano i quali avranno la possibilità di esercitare nel corso del 2026 la prima tranche di *Unit* assegnate, mentre l'ultima tranche di *Unit* potrà essere esercitata dai medesimi nel corso del 2027.

In occasione della prossima Assemblea, convocata per il 29 aprile 2026, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2026, in seconda convocazione, verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di TIP un nuovo piano di incentivazione basato su azioni: il "Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028" (per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 9 della sezione I della Relazione).

⁷ Con riferimento ai precedenti piani di incentivazione adottati nel tempo dalla Società si segnala, per quanto occorrer possa, che alla data odierna: (i) il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, il cui periodo di *vesting* si è esaurito con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di TIP relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, prevede obblighi di *lock up* e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare taluni meccanismi di *claw back*; (ii) il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025, il cui periodo di *vesting* si è esaurito con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società nel mese di febbraio 2026 del raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui al Piano stesso, prevede obblighi di *lock up* e la possibilità per la Società, ricorrendone i presupposti previsti nel relativo regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, di esercitare taluni meccanismi di *claw back*.

giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore (il "Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028").

In particolare, il Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 presenta le seguenti caratteristiche:

- (i) tutte le massime n. 1.500.000 *Unit* sono attribuibili anche in più *tranche* entro e non oltre il 30 settembre 2026, gratuitamente e non sono trasferibili *inter vivos*. Ciascuna *Unit* attribuisce il diritto per i beneficiari⁸ all'assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie TIP (già in portafoglio alla data del regolamento o successivamente acquistate o di nuova emissione) al raggiungimento degli obiettivi di *performance* secondo i termini, le condizioni e le modalità del regolamento. In alternativa al trasferimento delle azioni assegnabili sul conto titoli del beneficiario, il beneficiario potrà richiedere alla Società, per tutte o parte delle azioni richieste, che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni (c.d. *cash settlement*), al netto delle relative ritenute di legge, e fermo restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato, mediante bonifico bancario sul conto corrente al medesimo intestato, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile e dal codice di *Internal Dealing* di volta in volta applicabile;
- (ii) si sviluppa su un orizzonte temporale (c.d. periodo di *vesting*) di circa 3 anni (esercizi dal 2026 al 2028) e prevede la facoltà di richiedere l'assegnazione delle azioni a partire dalla data in cui la Società avrà comunicato ai beneficiari il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e il numero di *Unit* maturate, fermo restando che:
 - a) fino al 31 dicembre 2029 ciascuno dei beneficiari potrà richiedere l'assegnazione sino ad un numero massimo di azioni pari al 50% (cinquanta per cento) del numero totale di azioni assegnabili al medesimo;
 - b) dal 1° gennaio 2030 al 31 dicembre 2030 ciascun beneficiario potrà richiedere l'assegnazione sino al numero totale delle azioni assegnabili per le quali tale beneficiario non abbia richiesto l'assegnazione nel corso dell'esercizio 2029 ai sensi del precedente punto (a);
- (iii) disciplina i casi in cui con la cessazione della carica di amministratore o del rapporto di lavoro subordinato il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni le *Unit* attribuite;
- (iv) le azioni richieste saranno soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità (c.d. *lock up*); in particolare i beneficiari avranno l'obbligo di detenere un numero di azioni almeno pari al 30% (trenta per cento) delle azioni oggetto di consegna:
 - (a) per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, per 3 (tre) anni dalla data di consegna delle azioni; e
 - (b) per quanto riguarda i dipendenti, per un periodo di 2 (due) anni dalla data di consegna delle azioni.

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

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

Gli obiettivi di *performance* che determinano, sulla base del Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, la maturazione in capo ai beneficiari del diritto di convertire le *Unit* in azioni della Società sono descritti al successivo paragrafo 9.1. unitamente agli obiettivi di *performance* stabiliti nei piani di incentivazione che TIP ha già attualmente in essere.

9.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026

In base al Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 l'assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - al raggiungimento di taluni obiettivi di *performance* così declinati:

- (i) per l'80% delle *Unit* attribuite ("*Unit Total Return*") le azioni TIP saranno assegnate in base al raggiungimento di un obiettivo di *performance* minimo pari ad un *Total Return*⁹ per gli azionisti della Società almeno pari al 5% (cinque per cento) composto annuo; e
- (ii) per il restante 20% delle *Unit* attribuite ("*Unit ESG*"), in linea con gli obiettivi e le politiche in ambito ESG adottate dalla Società, le azioni TIP saranno invece assegnate in base al

⁹ Per *Total Return* si intende il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2026, rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2023 (pari ad euro 8,898 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o *warrant* distribuiti da TIP negli esercizi 2024, 2025 e 2026, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (i.e. distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di *warrant* o di altri strumenti finanziari emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2026 (intendendosi con ciò l'ultimo giorno di Borsa aperta dell'esercizio 2026) rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2023 (pari ad euro 8,898 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2023; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per azione TIP e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di natura ESG, con decorrenza dal 1 gennaio 2024 e con misurazione al 31 dicembre 2026, consistenti:

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

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

Il numero di azioni TIP assegnabili a seguito degli obiettivi di *performance* in concreto raggiunti è indicato nel regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 e illustrato nel documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito *internet* della Società www.tipspa.it sezione "Corporate Governance/Assemblee/Documenti".

Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027

In base al Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027 l'assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - al raggiungimento di taluni obiettivi di *performance* così declinati:

- (i) per l'80% delle *Unit* attribuite ("*Unit Total Return*") le azioni TIP saranno assegnate in base al raggiungimento di un obiettivo di *performance* minimo pari ad un *Total Return*¹⁰ per gli azionisti della Società almeno pari al 5% (cinque per cento) composto annuo; e

¹⁰ Per *Total Return* si intende il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2027, rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2024 (pari ad euro 8,340 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o *warrant* distribuiti da TIP negli esercizi 2025, 2026 e 2027, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (i.e. distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di *warrant* o di altri strumenti finanziari emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell'azione TIP al 31 dicembre 2027 (intendendosi con ciò l'ultimo giorno di Borsa aperta dell'esercizio 2027) rispetto al prezzo medio dell'azione TIP nel mese di dicembre 2024 (pari ad euro 8,340 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre 2024; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per azione TIP e il prezzo ufficiale dell'azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

(ii) per il restante 20% delle Unit attribuite (“*Unit ESG*”), in linea con gli obiettivi e le politiche in ambito ESG adottate dalla Società, le azioni TIP saranno invece assegnate in base al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di natura ESG, con decorrenza dal 1 gennaio 2025 e con misurazione al 31 dicembre 2027, consistenti:

- 1) nell’incremento di almeno il 20% medio composto annuo, delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l’inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro;
- 2) nell’incremento di almeno il 10% medio composto annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP.

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

Il numero di azioni TIP assegnabili a seguito degli obiettivi di *performance* in concreto raggiunti è indicato nel regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027 e illustrato nel documento informativo pubblicato ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF e dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito *internet* della Società www.tipspa.it sezione “Corporate Governance/Assemblee/Documenti”.

Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028

Il Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 - che verrà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci di TIP in occasione della prossima Assemblea, convocata per il 29 aprile 2026, in prima convocazione, e per il giorno 30 aprile 2026, in seconda convocazione - prevede l’assegnazione di azioni TIP ad amministratori esecutivi della Società e ai dipendenti della Società che svolgono ruoli o funzioni rilevanti e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore – individuati ad insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - al raggiungimento di taluni obiettivi di *performance* così declinati:

- (i) per l’80% delle Unit attribuite (“*Unit Total Return*”) le azioni TIP saranno assegnate in base al raggiungimento di un obiettivo di *performance* minimo pari ad un *Total Return*¹¹ per gli azionisti della Società almeno pari al 5% (cinque per cento) composto annuo; e

¹¹ Per *Total Return* si intende il rendimento derivante (i) dalla variazione del prezzo ufficiale dell’azione TIP al 31 dicembre 2028, rispetto al prezzo medio dell’azione TIP nel mese di dicembre 2025 (pari ad euro 8,876 per azione) e (ii) da eventuali dividendi ordinari e straordinari e/o *warrant* distribuiti da TIP negli esercizi 2026, 2027 e 2028, eventualmente rettificato per considerare gli effetti di eventuali operazioni straordinarie effettuate sul capitale sociale di TIP nei medesimi esercizi. Il *Total Return* è calcolato come segue: somma algebrica del rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP e del rendimento sottostante le distribuzioni effettuate agli azionisti di TIP nel periodo considerato (i.e. distribuzione di dividendi e distribuzione gratuita di *warrant* o di altri strumenti finanziari emessi dalla Società). In particolare: (i) il rendimento derivante dal corso di borsa delle azioni TIP è calcolato come variazione del prezzo ufficiale dell’azione TIP al 31 dicembre 2028 (intendendosi con ciò l’ultimo giorno di Borsa aperta dell’esercizio 2028) rispetto al prezzo medio dell’azione TIP nel mese di dicembre 2025 (pari ad euro 8,876 per azione), inteso come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni TIP di ciascun giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati

- (ii) per il restante 20% delle Unit attribuite (“Unit ESG”), in linea con gli obiettivi e le politiche in ambito ESG adottate dalla Società, le azioni TIP saranno invece assegnate in base al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di natura ESG, con decorrenza dal 1 gennaio 2026 e con misurazione al 31 dicembre 2028, che prevedono:
- 1) entro il 31 dicembre 2027 l’allocazione, su base annuale, di risorse finanziarie per un importo complessivo non inferiore ad euro 120.000,00, destinate da TIP ad iniziative per l’inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro ed il mantenimento di tale livello di spesa anche nel 2028;
 - 2) entro il 31 dicembre 2027 l’erogazione, su base annuale, di almeno 30 ore di formazione esterna per ciascun dipendente in grado di poterle effettuare ed il mantenimento di tale livello di erogazione pro capite anche nel 2028.

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

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

- (i) per l’assegnazione delle azioni TIP relative alle *Unit Total Return* si procederà secondo le seguenti modalità:
- a) il mancato raggiungimento dell’obiettivo di *performance* minimo non consentirà la maturazione delle *Unit Total Return*, determinandone l’estinzione e quindi l’impossibilità di procedere all’assegnazione delle azioni TIP;
 - b) il raggiungimento di un obiettivo di *performance* con *Total Return*¹² pari al 5% (cinque per cento) composto annuo consentirà l’assegnazione di un numero di azioni TIP pari al 33,33% (trentatré virgola trentatré per cento) delle *Unit Total Return* attribuite;
 - c) il raggiungimento di un obiettivo di *performance* con *Total Return*¹² pari o superiore al 9% (nove per cento) composto annuo consentirà l’assegnazione di un numero di azioni TIP pari al totale delle *Unit Total Return* attribuite;
 - d) in caso di raggiungimento di un obiettivo di *performance* con *Total Return*¹² maggiore del 5% ed inferiore al 9% il beneficiario avrà il diritto all’assegnazione di un numero di azioni TIP compreso tra il 33,33% ed il 100% delle *Unit Total Return* attribuite determinato secondo una progressione lineare (a titolo esemplificativo e non esaustivo: al raggiungimento di un *Total Return* del 6% si avrà un’assegnazione di azioni TIP pari al 50% delle *Unit Total Return* attribuite, al raggiungimento di un *Total Return* del 7% si avrà un’assegnazione di azioni TIP pari al 66,67% delle *Unit Total*

nel mese di dicembre 2025; (ii) il rendimento derivante dalla distribuzione dei dividendi è calcolato sulla base del rapporto tra il valore del dividendo unitario distribuito e il prezzo ufficiale dell’azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di stacco; (iii) il rendimento da distribuzione di *warrant* è calcolato sulla base del rapporto tra il valore dei *warrant* distribuiti per azione TIP e il prezzo ufficiale dell’azione TIP del giorno di quotazione presso il segmento Euronext STAR Milan del Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. precedente la data di distribuzione.

Return attribuite e al raggiungimento di un *Total Return* dell'8% si avrà un'assegnazione di azioni TIP pari all'83,33% delle *Unit Total Return* attribuite);

- (ii) per l'assegnazione delle azioni TIP relative alle *Unit ESG*, si procederà secondo le seguenti modalità:
- a) il mancato raggiungimento dell'obiettivo di *performance* minimo non consentirà la maturazione delle *Unit ESG* attribuite, determinandone l'estinzione e quindi l'impossibilità di procedere all'assegnazione delle azioni TIP;
 - b) il raggiungimento di un obiettivo ESG consentirà l'assegnazione di un numero di azioni TIP pari al 50% delle *Unit ESG* attribuite;
 - c) il raggiungimento dei due obiettivi ESG consentirà l'assegnazione di un numero di azioni TIP pari al totale delle *Unit ESG* attribuite.

Tali informazioni sono indicate inoltre nel regolamento del Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 e illustrate nel documento informativo che verrà pubblicato ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob e reso disponibile sul sito *internet* della Società www.tipspa.it sezione "Corporate Governance/Assemblee/Documenti".

Ulteriori possibili piani di incentivazione

Dato che TIP valuta positivamente i piani di incentivazione in considerazione della loro capacità (di cui si è avuta diretta evidenza nel corso degli anni) di fidelizzare nel medio e nel lungo termine le figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita della Società, la Società potrà valutare, alla scadenza dei piani attualmente in essere ferma in ogni caso la competenza dell'Assemblea dei Soci di TIP *ex art.* 114 TUF, l'adozione di nuovi piani di incentivazione – destinati agli amministratori della Società e/o ai dipendenti della Società – che presentino caratteristiche in linea con quelle stabilite nei piani attuali nonché con quelle indicate nel Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 la cui approvazione verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci di TIP convocata per il giorno 29 aprile 2026 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2026 in seconda convocazione.

9.2 VESTING PERIOD E MECCANISMI DI CLAW BACK

Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026

Il *Vesting period*: corrisponde al periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all'assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni TIP, ai termini, condizioni e modalità di cui al regolamento del piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31

dicembre 2026, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* meglio illustrati al Paragrafo 9.1 che precede.¹²

Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027

Il *Vesting period*: corrisponde al periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all'assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni TIP, ai termini, condizioni e modalità di cui al regolamento del piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* meglio illustrati al Paragrafo 9.1 che precede.¹³

Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028

Il *Vesting period*: corrisponde al periodo compreso tra la data di attribuzione dei diritti all'assegnazione, a titolo gratuito, delle azioni TIP, ai termini, condizioni e modalità di cui al regolamento del piano, e il giorno di calendario della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2028, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione verificherà l'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* meglio illustrati al Paragrafo 9.1 che precede.¹⁴

Meccanismi di *claw back* dei piani *Performance Share* TIP 2022/2023, 2023/2025, 2024/2026, 2025/2027 e 2026/2028

Si segnala che sia il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, che il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025, il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026, il Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027, nonché il Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 prevedono i seguenti meccanismi di *claw-back*:

- nei casi in cui, entro il 3° (terzo) anno successivo alla comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, risultasse, sulla base di circostanze oggettive, che il raggiungimento di uno o più obiettivi di *performance* (a seconda del piano) sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati per fatto direttamente riconducibile al beneficiario-amministratore esecutivo (come meglio

¹² Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione la verifica dell'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* potrà avvenire anticipatamente nel corso di un Consiglio di Amministrazione che si dovesse tenere in ogni caso successivamente al 1° gennaio 2027 (e precedentemente al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito all'approvazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026), con conseguente anticipazione della conclusione del *vesting period*.

¹³ Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione la verifica dell'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* potrà avvenire anticipatamente nel corso di un Consiglio di Amministrazione che si dovesse tenere in ogni caso successivamente al 1° gennaio 2028 (e precedentemente al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito all'approvazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027), con conseguente anticipazione della conclusione del *vesting period*.

¹⁴ Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione la verifica dell'eventuale raggiungimento degli obiettivi di *performance* potrà avvenire anticipatamente nel corso di un Consiglio di Amministrazione che si dovesse tenere in ogni caso successivamente al 1° gennaio 2029 (e precedentemente al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito all'approvazione del progetto di bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2028), con conseguente anticipazione della conclusione del *vesting period*.

identificati nel regolamento del relativo piano), la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back* imponendo a tutti i beneficiari la restituzione in tutto o in parte delle azioni TIP ai medesimi trasferite oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*¹⁵ delle azioni TIP, ovvero, in caso di *Cash Settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario; e

- qualora entro il 12° (dodicesimo) mese successivo alla data di scadenza del piano:
 - (i) il beneficiario-dipendente sia stato licenziato per giusta causa, ovvero
 - (ii) la Società accerti, in relazione al beneficiario-dipendente rispetto al quale il rapporto sia cessato successivamente alla data in cui è avvenuta la comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la sussistenza di circostanze che, se note, avrebbero legittimato la cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa prima della data in cui è avvenuta la comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*,

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

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

Il Piano di *Performance Share* TIP 2022/2023, il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025, il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026, il Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027 e il Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 prevedono che le azioni di TIP oggetto di trasferimento da parte della Società in favore dei beneficiari dei suddetti piani, siano soggette, direttamente o indirettamente, a vincolo di indisponibilità secondo i termini di seguito indicati (“*Lock Up*”).

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

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

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

¹⁵ Da intendersi la lettera inviata dalla Società ad ogni beneficiario avente ad oggetto la comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* e del conseguente numero di azioni TIP assegnabili al beneficiario sulla base del numero di *Unit* maturate secondo i termini, condizioni e modalità previste nel regolamento del relativo piano.

In caso, invece, di adesione al *Cash Settlement*¹⁶ i beneficiari dei suddetti piani hanno l'obbligo di reinvestire il 30% (trenta per cento) dei proventi netti incassati acquistando azioni TIP sul mercato e fornire idonea evidenza di tale acquisto alla Società ai termini e secondo le modalità previste nel piano. Nel caso in cui alla data di trasferimento delle azioni TIP sul conto deposito titoli del beneficiario quest'ultimo già detenga azioni TIP, l'importo che dovrà essere reinvestito sarà ridotto di un importo pari al numero di azioni TIP detenute dal beneficiario alla data di trasferimento delle azioni sul proprio conto titoli moltiplicato per il prezzo di mercato delle azioni TIP il giorno precedente tale data di trasferimento sino eventualmente ad azzerarsi.

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

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

L'ammontare complessivo del trattamento di fine mandato in tali casi sarà calcolato applicando la media aritmetica degli emolumenti annui complessivi, sia fissi che variabili di breve e lungo termine, percepiti e/o maturati a livello consolidato, nel triennio anteriore (inteso come i tre esercizi chiusi antecedentemente il verificarsi della circostanza relativa alla cessazione e/o risoluzione del rapporto) alla data di cessazione o di mancato rinnovo, moltiplicato per 3 (tre).

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

In ogni caso, per i soggetti che sono beneficiari dei piani di incentivazione descritti al precedente paragrafo 9, tra cui il Presidente e Amministratore Delegato della Società, il Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società e l'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale della

¹⁶ In alternativa al trasferimento delle azioni TIP sul proprio conto titoli i beneficiari di tali piani hanno la possibilità di richiedere, per tutte o parte delle azioni che dovrebbero essere trasferite, che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni TIP, al netto delle relative ritenute di legge, e fermo restando i termini di liquidazione previsti dal regolamento di Borsa, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dal codice di *Internal Dealing* di volta in volta applicabile. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione (ovvero il Vice Presidente esecutivo qualora il beneficiario interessato sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione) valuta se la richiesta di regolamento mediante *Cash Settlement* formulata dal beneficiario, secondo le modalità previste dal piano, sia o meno accoglibile dandone, in caso contrario, comunicazione al beneficiario con conseguente trasferimento sul conto titoli di quest'ultimo delle azioni TIP.

Società, la cessazione dalla carica di amministratore ovvero, ove applicabile, la cessazione del rapporto di lavoro subordinato comportano i seguenti effetti su tali piani di incentivazione.

Per quanto concerne il Piano di *Performance Share* TIP 2023/2025, il Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026, il Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027 e il Piano di *Performance Share* TIP 2026/2028 il beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in azioni della Società le *Unit* attribuite nei seguenti casi:

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

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

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

11. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

La Politica per la Remunerazione prevede a favore dell'organo di controllo (Collegio Sindacale) un compenso annuo fisso deliberato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina.¹⁷

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

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

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

¹⁷ L'Assemblea dei Soci della Società, in data 29 aprile 2024, ha provveduto a nominare i membri dell'organo di controllo che sono stati individuati nelle persone di: Myriam Amato (Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo), Fabio Pasquini (Sindaco Effettivo), Marzia Nicelli (Sindaco Effettivo), Marina Mottura (Sindaco Supplente) e Simone Montanari (Sindaco Supplente). Il Collegio Sindacale rimarrà in carica fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026.

In ossequio a quanto previsto dalla Norma Q.1.7. “Autovalutazione del collegio sindacale” delle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale nonché dal codice di Corporate Governance e dalla normativa vigente, il collegio sindacale ha trasmesso alla Società la “*Relazione di autovalutazione del collegio sindacale di Tamburi Investment Partners S.p.A.*” datata 26 febbraio 2026 di cui la Società ha dato conto nella “*Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari*” redatta ai sensi dell’art. 123-bis TUF e messa a disposizione degli azionisti di TIP.

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

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

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

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

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

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

- (i) la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale-chiave;
- (ii) l’attribuzione di una componente variabile della remunerazione agli amministratori esecutivi e/o direttori generali (in sostituzione e/o in aggiunta rispetto a quello ordinario rappresentato nel paragrafo 5.1.2 che precede) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui al paragrafo 5.1.2. cui sopra) e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione; e/o
- (iii) l’attribuzione (a seconda del caso, aggiuntiva o sostitutiva) di un incentivo di lungo termine ad amministratori esecutivi e/o direttori generali o dirigenti e/o eventuali nuove figure manageriali-chiave diverso da quello fondato sull’attribuzione di *performance share* o altri piani di incentivazione quali quelli di cui al paragrafo 5.1.3 che precede.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2025 ha deliberato per gli esercizi 2025, 2026 e 2027, in favore degli amministratori esecutivi della Società, un piano di remunerazione costituito da una componente determinata in misura fissa e da una parte da determinarsi in misura variabile in considerazione del raggiungimento (i) di determinati obiettivi di natura economico-finanziaria, legati alla *performance* aziendale, che presentano un *range* di peso pari all'80% dell'MBO annuale, e (ii) di obiettivi legati a parametri ESG, definiti di anno in anno, i quali pesano per il 20% sull'MBO annuale, come di seguito indicato.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione anche nelle sue funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate in relazione ad un'iniziativa promossa dagli amministratori esecutivi, ha approvato, una deroga alla Politica per la Remunerazione, introducendo un meccanismo, ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento, che catturi la *performance* del titolo TIP nel periodo di riferimento al fine di garantire massimo allineamento con il mercato e con lo spirito di favorire quanto più possibile ancora maggiore *commitment* oltre che sui risultati fondamentali del gruppo TIP anche sull'andamento del titolo. Tale deroga si applicherà per tutta la durata residua della Politica per la Remunerazione di TIP. Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 5 della sezione II della Relazione.

NOME E COGNOME	REMUNERAZIONE
Giovanni Tamburi - Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Fissa: euro 550.000 euro lordi, oltre a specifici <i>benefit</i> (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i>, <i>smartphone</i>, anche per uso personale). Variabile di breve termine (MBO): somma di: 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni", 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.⁴ Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento di almeno il 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro;

NOME E COGNOME	REMUNERAZIONE
	(2) 10% legato all'incremento di almeno il 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa all'obiettivo. A seguito della deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento troverà applicazione il seguente meccanismo: 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la <i>performance</i> del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio; 2) 90% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%; 3) 80% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata negativa, in tutti i casi tenendo conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo.
Alessandra Gritti - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Fissa: 360.000 euro lordi, oltre a specifici <i>benefit</i> (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i>, <i>smartphone</i>, anche per uso personale). Variabile di breve termine (MBO): somma di: 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni", 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.⁴ Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento di almeno il 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento di almeno il 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione della componente connessa all'obiettivo. A seguito della deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento troverà applicazione il seguente meccanismo: 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la <i>performance</i> del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio; 2) 90% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%; 3) 80% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata negativa,

NOME E COGNOME	REMUNERAZIONE
	in tutti i casi tenendo conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo.
Claudio Berretti - Amministratore Esecutivo e Direttore Generale	Fissa: 160.000 euro lordi (oltre alla retribuzione quale dirigente della Società di 200.000 euro lordi) e specifici <i>benefit</i> (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, <i>tablet</i>, <i>smartphone</i>, anche per uso personale). Variabile di breve termine (MBO): somma di 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di <i>advisory</i>, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni", 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso.⁴ Il 20% dell'importo risultante dalla formula di cui sopra è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento del 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento del 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo. A seguito della deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento troverà applicazione il seguente meccanismo: 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la <i>performance</i> del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio; 2) 90% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%; 3) 80% se la <i>performance</i> del titolo TIP è stata negativa, in tutti i casi tenendo conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo.

Dato che la componente variabile di breve periodo della remunerazione corrisposta agli amministratori esecutivi è parametrata, in parte, ai ricavi consolidati realizzati dalla Società nella prestazione di servizi di *advisory* e agli utili ante imposte consolidati maturati nell'esercizio di riferimento, nonché dalla *performance* del titolo TIP nell'esercizio di riferimento, la valutazione del raggiungimento da parte degli amministratori esecutivi dei propri obiettivi di *performance* di natura economica finanziaria può essere appurata analizzando i dati riflessi nel progetto di bilancio al 31 dicembre 2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2026, dal quale risulta che al 31 dicembre 2025 la Società ha registrato:

- ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni pari a 2.648.500 euro⁴;

- utile ante imposte consolidato pro forma di esercizio (da determinarsi al lordo delle componenti variabili degli emolumenti stessi) pari a 111.713.187 euro⁴; e
- una *performance* del titolo TIP dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 pari all'11,59%.

Nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025 il *pay mix*⁽¹⁾ delle retribuzioni del *top management* è stato il seguente:

PAY MIX	Presidente e Amministratore Delegato	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Amministratore Esecutivo e Direttore Generale
Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL)	6%	7%	7%
Retribuzione Variabile Annua di Breve Termine (MBO)	81%	82%	82%
Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI)	13%	11%	11%

(1) Ai fini dell'elaborazione della tabella relativa al *pay mix* la retribuzione variabile di lungo periodo è calcolata considerando il *fair value* delle azioni effettivamente assegnate nel corso del 2025 misurato quale media dei prezzi ufficiali di quotazione del titolo TIP nel mese precedente la data di effettiva assegnazione.

In particolare, la componente variabile costituisce oltre il 90% del pacchetto retributivo del *top management* ed è corrisposta per circa il 13% in azioni.

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

2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO

Nel corso del 2025 non è stata erogata nessuna indennità di fine carica.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2025 ha deliberato di stabilire che l'emolumento complessivo annuo di euro 210.000 deliberato dall'Assemblea dei soci in data 29 aprile 2025, ai sensi dell'articolo 2389, primo comma, del codice civile, venisse suddiviso in parti uguali tra i consiglieri di amministrazione a cui non sono state conferite deleghe e poteri, da corrispondersi annualmente. Tale ammontare si intende remunerativo anche dell'opera prestata dai consiglieri che fanno parte di specifici Comitati.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è conforme a quanto previsto nella Sezione I della Relazione recante la Politica per la Remunerazione approvata con deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2024 per una durata triennale.

4. I PIANI DI INCENTIVAZIONE

In data 17 settembre 2025 si è proceduto all'assegnazione di complessive n. 1.500.000 (unmilione cinquecentomila) di *Unit* a valere sul Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027 agli amministratori esecutivi e ai dipendenti come indicato nella tabella allegata alla comunicazione ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicata sul sito *internet* della Società www.tipspa.it nella sezione "Corporate Governance/Piani di incentivazione". Con tale assegnazione risultano assegnate tutte le 1.500.000 (unmilione cinquecentomila) di *Unit* previste dal Piano di *Performance Share* TIP 2025/2027.

In relazione al Piano di *Performance Share* TIP 2024/2026 si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob disponibile sul sito *internet* della Società www.tipspa.it sezione "Corporate Governance/Assemblee/Documenti" e alla comunicazione ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5°, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob pubblicata sul sito *internet* della Società www.tipspa.it nella sezione "Corporate Governance/Piani di incentivazione".

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

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione anche nelle sue funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (come previsto dalle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate adottate dalla Società nel caso di operazioni avente ad oggetto la remunerazione degli amministratori) in relazione ad un'iniziativa promossa dagli amministratori esecutivi, ha approvato, una deroga alla Politica per la Remunerazione di TIP.

Al fine di garantire massimo allineamento con il mercato e con lo spirito di favorire quanto più possibile ancora maggiore *commitment* oltre che sui risultati fondamentali del gruppo TIP anche sull'andamento del titolo, gli amministratori esecutivi hanno infatti proposto – di propria iniziativa e nonostante ovviamente il condizionamento che può arrivare da fattori esogeni di mercato – di introdurre un meccanismo, ai fini del calcolo della componente variabile della remunerazione annuale, che catturi la *performance* del titolo TIP nel periodo di riferimento, ovvero:

- 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la *performance* del titolo TIP è almeno +10% dal 1 gennaio del relativo esercizio;
- 2) 90% se la *performance* del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%;
- 3) 80% se la *performance* del titolo TIP è stata negativa.

In tutti i casi tenendo ovviamente conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo.

Tale deroga si applicherà per tutta la durata residua della Politica per la Remunerazione di TIP.

Nel mese di febbraio 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, considerata la *performance* del titolo TIP nel corso del 2025 e tenendo conto dei dividendi distribuiti nel periodo, ha preso atto e confermato che il

compenso variabile degli amministratori esecutivi per l'esercizio 2025 corrisponderà al 100% dell'importo maturato.

6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (“CLAW BACK”)

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 la Società non ha applicato meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile delle remunerazioni.

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

Compensi corrisposti ai membri degli organi di amministrazione e controllo

Nome Cognome	Variazione 2021/2022 (3)	Variazione 2022/2023 (4)	Variazione 2023/2024 (5)	Variazione 2024/2025 (6)
Giovanni Tamburi Presidente e Amministratore Delegato (1)	-41%	10%	-41%	35%
Alessandra Gritti Vice Presidente e Amministratore Delegato (1)	-27%	10%	-42%	36%
Claudio Berretti Amministratore Esecutivo e Direttore Generale (2)	-29%	10%	-42%	36%
Altri Amministratori non esecutivi	0%	0%	0%	0%
Collegio Sindacale	0%	0%	0%	0%

- (1) Inclusi compensi fissi, variabili e piani di incentivazione.
- (2) Inclusi compensi fissi (compresa retribuzione quale dipendente), variabili e piani di incentivazione.
- (3) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di medio periodo del rendimento del titolo TIP e alla permanenza pluriennale nella carica, ma non comprende componenti riferibili al piano di *stock option* esauritosi nell'esercizio precedente.
- (4) La variazione positiva è riconducibile: (i) all'incremento dell'utile ante imposte, su cui è commisurata una quota dei compensi variabili e (ii) al fatto che la remunerazione comprende anche la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di medio periodo del rendimento del titolo TIP e alla permanenza pluriennale nella carica.
- (5) La variazione complessivamente negativa è riconducibile alla riduzione dei ricavi e dell'utile ante imposte su cui sono commisurati i compensi variabili. La riduzione della componente del compenso variabile è in parte compensata da un incremento della componente figurativa relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di medio periodo del rendimento del titolo TIP che si incrementa ma senza la certezza dell'effettivo beneficio per gli amministratori.
- (6) La variazione positiva è riconducibile: (i) all'incremento dell'utile ante imposte, su cui è commisurata una quota dei compensi variabili e (ii) al fatto che la remunerazione comprende anche la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite “*performance share*” legati ad obiettivi di medio periodo del rendimento del titolo TIP e alla permanenza pluriennale nella carica.

Risultati della società

Indicatore (1)	Variazione 2021/22	Variazione 2022/23	Variazione 2023/24	Variazione 2024/25
Ricavi	-71%	-17%	-26%	143%
Utile ante imposte consolidato	6%	8%	-56%	47%

(1) Dati proforma (presentati nelle relazioni sulla gestione) per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.

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

	Variazione 2021/22 (2)	Variazione 2022/23 (3)	Variazione 2023/24 (4)	Variazione 2024/25 (5)	
Variazione retribuzione media del totale dipendenti (1)	-13%	13%	3%	27%	
	2021	2022	2023	2024	2025
Numero dipendenti medio	12	14	13	14	13

- (1) Include la retribuzione annua lorda e i *bonus* quantificati con riferimento all'anno di maturazione. Dato il numero contenuto di dipendenti l'andamento della media totale è influenzato dalla stratificazione per ruolo dei dipendenti in forza nel singolo anno. L'andamento della retribuzione media annua per singolo dipendente è comunque sempre crescente in funzione del progressivo sviluppo di esperienza lavorativa e ruolo ricoperto.
- (2) La variazione negativa è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite "*performance share*" legati ad obiettivi di medio periodo del rendimento del titolo TIP e alla permanenza pluriennale in organico, ma non comprende componenti riferibili al piano di *stock option* esauritosi nell'esercizio precedente.
- (3) La variazione positiva è riconducibile al fatto che la remunerazione comprende la componente relativa ai piani pluriennali di incentivazione tramite "*performance share*" legati ad obiettivi di medio periodo del rendimento del titolo TIP e alla permanenza pluriennale in organico.
- (4) La variazione complessivamente positiva è riconducibile all'incremento della quota relativa ai piani pluriennali di incentivazione.
- (5) La variazione complessivamente positiva è riconducibile all'incremento della quota relativa ai piani pluriennali di incentivazione e all'incremento della quota dei compensi variabili di breve periodo.

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

L'Assemblea tenutasi il 29 aprile 2025 aveva espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli azionisti da considerare ai fini della presente relazione.

9. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Con delibera in data 29 aprile 2024 l'Assemblea dei Soci ha attribuito, su proposta del Consiglio di Amministrazione, all'organo di controllo i seguenti emolumenti annuali:

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

SECONDA PARTE

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	550.000	-	7.111.613 (*)		Auto (anche per uso parzialmente privato), <i>smartphone</i> , <i>tablet</i> , D&O, polizza infortuni e malattia (*)			3.141.508	
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	360.000	-	4.357.662 (*)		Auto (anche per uso parzialmente privato), <i>smartphone</i> , <i>tablet</i> , D&O, polizza infortuni e malattia (*)			1.682.103	
Cesare d'Amico	Vice Presidente	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	30.000	-			D&O				
Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	360.000	-	4.301.806 (*)		Auto (anche per uso parzialmente privato), <i>smartphone</i> , <i>tablet</i> , D&O, polizza infortuni e malattia (*)			1.581.071	

¹⁸ Il "Fair value dei compensi equity" indica il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi equity effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

Nello specifico tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 12 della Tabella 3A che segue dove l'importo viene dettagliato per singolo piano di incentivazione fornendo anche l'indicazione del numero di strumenti finanziari attribuiti.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Isabella Ercole	Consigliere indipendente	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	30.000	-			D&O				
Giuseppe Ferrero	Consigliere	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	30.000	-			D&O				
Sergio Marullo di Condojanni	Consigliere indipendente	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	30.000	-			D&O				
Manuela Mezzetti	Consigliere	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	30.000	-			D&O				
Daniela Palestra	Consigliere indipendente	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	30.000	-			D&O				
Paul Simon Schapira	Consigliere indipendente	dal 29/4/2025	Approv. Bilancio 31-12-27	30.000	-			D&O				

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi lordi	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus lordi e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Myriam Amato	Presidente Collegio Sindacale	dal 29/4/2024	Approv. Bilancio 31-12-26	30.000				D&O				
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2024	Approv. Bilancio 31-12-26	20.000				D&O				
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	dal 29/4/2024	Approv. Bilancio 31-12-26	20.000				D&O				
Marina Mottura	Sindaco Supplente	dal 29/4/2024	Approv. Bilancio 31-12-26					D&O				
Simone Montanari	Sindaco Supplente	dal 29/4/2024	Approv. Bilancio 31-12-26					D&O				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

(*) Il Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2025 ha deliberato:

- di riconoscere, per gli esercizi 2025, 2026 e 2027, al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 550.000 (cinquecentocinquantamila), oltre a specifici *benefit* (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet*, *smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2025, 2026 e 2027, al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, a titolo di emolumento per la carica attribuitale, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 360.000 (trecentosessantamila), oltre a specifici *benefit* (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet*, *smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2025, 2026 e 2027, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società, pari a 200.000 euro lordi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 160.000 (centosessantamila), oltre a specifici *benefit* (benefici di natura previdenziale e sanitaria, D&O, auto, *tablet*, *smartphone*, anche per uso personale), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere inoltre al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 6,20% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso. Il 20% dell'importo risultante dalla formula che precede è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento del 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento del 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo;
- di riconoscere inoltre al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,80% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso. Il 20% dell'importo risultante dalla formula che precede è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento del 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento del 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo;
- di riconoscere inoltre al Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alle voci "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento stesso. Il 20% dell'importo risultante dalla formula che precede è legato al raggiungimento di obiettivi ESG così definiti: (1) 10% determinato dall'incremento del 20% annuo delle risorse finanziarie che vengono destinate annualmente da TIP per l'inserimento e il sostegno dei giovani nel mondo del lavoro; (2) 10% legato all'incremento del 10% annuo delle ore di formazione esterna che su base annuale vengono erogate dalla struttura interna di TIP. Il mancato conseguimento di un livello soglia degli obiettivi ESG comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo;
- con riferimento alle voci prese a riferimento per i compensi variabili, si procederà ad una proformazione delle stesse ed i dati da prendere come base di riferimento saranno quelli di cui al conto economico pro forma determinato applicando i principi contabili relativi alle attività e passività finanziarie in essere al 2017 (IAS 39) e riportati nella relazione sulla gestione al bilancio consolidato di TIP per l'esercizio oggetto di riferimento. Resta inteso che ove nel triennio considerato vi dovessero essere dei mutamenti nei principi contabili internazionali che dovessero incidere sulle voci prese a riferimento per i compensi variabili si procederà ad una modifica di conseguenza.

Il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2025 ha stabilito che il Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Tamburi, il Vice Presidente e Amministratore Delegato Alessandra Gritti ed il Direttore Generale Claudio Berretti siano inoltre legittimati a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri di Consigli di Amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del codice civile.

A seguito della deroga alla Politica per la Remunerazione approvata nel corso dell'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società ai fini del calcolo dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento troverà applicazione il seguente meccanismo:

- 1) 100% dell'MBO maturato nell'esercizio di riferimento se la performance del titolo TIP è almeno +10% dal 1° gennaio del relativo esercizio;
 - 2) 90% se la performance del titolo TIP è stata positiva ma inferiore al 10%;
 - 3) 80% se la performance del titolo TIP è stata negativa,
- in tutti i casi tenendo conto dei dividendi eventualmente distribuiti nel periodo.

Tale deroga si applicherà per tutta la durata residua della Politica per la Remunerazione di TIP. Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 5 della sezione II della Relazione.

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2022/2023 ²⁰											
I) Compensi nella società che redige il bilancio											129.987	1.087.341	1.395
Alessandra Gritti	Vice Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2022/2023 ²⁰											
I) Compensi nella società che redige il bilancio											69.993	585.491	751
Claudio Berretti	Consigliere Esecutivo e DG	Piano di Performance Share TIP 2022/2023 ²⁰											
I) Compensi nella società che redige il bilancio											65.827	550.643	706

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

²⁰ Il 50% delle *Unit* del Piano di Performance Share TIP 2022/2023 sono state esercitate nel 2024, il restante 50% sono state esercitate nel corso del 2025.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2023/2025											
D) Compensi nella società che redige il bilancio			780.000 <i>Unit</i>	2023-2026 50% esercitabile nel 2026, 50% esercitabile nel 2027									1.640.977
Alessandra Gritti	Vice Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2023/2025											
D) Compensi nella società che redige il bilancio			420.000 <i>Unit</i>	2023-2026 50% esercitabile nel 2026, 50% esercitabile nel 2027									883.603
Claudio Berretti	Consigliere Esecutivo e DG	Piano di Performance Share TIP 2023/2025											
D) Compensi nella società che redige il bilancio			395.000 <i>Unit</i>	2023-2026 50% esercitabile nel 2026, 50% esercitabile nel 2027									831.008

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2024/2026											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			770.000 <i>Unit</i>	2024-2027 50% esercitabile nel 2027, 50% esercitabile nel 2028									1.257.038
Alessandra Gritti	Vice Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2024/2026											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			410.000 <i>Unit</i>	2024-2027 50% esercitabile nel 2027, 50% esercitabile nel 2028									669.332
Claudio Berretti	Consigliere Esecutivo e DG	Piano di Performance Share TIP 2024/2026											
I) Compensi nella società che redige il bilancio			385.000 <i>Unit</i>	2024-2027 50% esercitabile nel 2027, 50% esercitabile nel 2028									628.519

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Giovanni Tamburi	Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2025/2027											
D) Compensi nella società che redige il bilancio					575.000 <i>Unit</i>	2.389.770	2025-2028 50% esercitabile nel 2028, 50% esercitabile nel 2029	17 settembre 2025	8,410				242.098
Alessandra Gritti	Vice Presidente e AD	Piano di Performance Share TIP 2025/2027											
D) Compensi nella società che redige il bilancio					305.000 <i>Unit</i>	1.267.617	2025-2028 50% esercitabile nel 2028, 50% esercitabile nel 2029	17 settembre 2025	8,410				128.417
Claudio Berretti	Consigliere Esecutivo e DG	Piano di Performance Share TIP 2025/2027											
D) Compensi nella società che redige il bilancio					287.000 <i>Unit</i>	1.192.807	2025-2028 50% esercitabile nel 2028, 50% esercitabile nel 2029	17 settembre 2025	8,410				120.839

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

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE						
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2024	n. azioni acquistate nel 2025	n. azioni vendute nel 2025	n. azioni attribuite da esercizio opzioni nel 2025	n. azioni detenute al 31 dicembre 2025
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Presidente e AD	15.455.318			129.987 ⁽⁷⁾	15.585.305
Alessandra Gritti ⁽²⁾	Vice Presidente e AD	3.247.286			69.993 ⁽⁷⁾	3.317.279
Cesare d'Amico ⁽³⁾	Vice Presidente	23.880.000				23.880.000
Claudio Berretti ⁽⁴⁾	Amministratore e DG	3.465.826	98.638		65.827 ⁽⁷⁾	3.630.291
Isabella Ercole	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero	Amministratore	3.059.635		3.059.635 ⁽⁵⁾		0
Sergio Marullo di Condojanni ⁽⁶⁾	Amministratore	19.537.137				19.537.137
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Daniela Palestra	Amministratore	0				0
Paul Simon Schapira	Amministratore	45.015	5.000			50.015
(1) Giovanni Tamburi detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP in parte direttamente ed in parte indirettamente tramite Lippiuno S.r.l., società della quale detiene una quota dell'87,26% del capitale. Inoltre Giovanni Tamburi è coniugato con l'amministratore Alessandra Gritti che a sua volta detiene azioni di TIP nel numero indicato nella sovrastante tabella. (2) Alessandra Gritti è coniugata con l'amministratore Giovanni Tamburi che a sua volta detiene, direttamente e tramite società controllata, azioni di TIP nel numero indicato nella sovrastante tabella. (3) Cesare d'Amico detiene complessivamente n. 23.700.000 azioni di TIP in parte direttamente, in parte tramite d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (società della quale detiene direttamente ed indirettamente una quota del 50% del capitale) e tramite la società Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società della quale detiene direttamente una quota del 54% del capitale). Ulteriori n. 180.000 azioni di TIP sono detenute dal coniuge dell'amministratore Cesare d'Amico. (4) Claudio Berretti detiene complessivamente n. 3.630.291 azioni di TIP in parte direttamente, in parte tramite Lohalma S.r.l. (società della quale detiene direttamente il 100% del capitale). (5) Azioni oggetto di donazione nel corso dell'esercizio. (6) Sergio Marullo di Condojanni non detiene, né direttamente né indirettamente, azioni di TIP. Le n. 19.537.137 azioni di TIP indicate nella tabella sono detenute da una società controllata dal coniuge dell'amministratore. (7) Si riferisce all'assegnazione di azioni a titolo gratuito a seguito dell'esercizio di <i>Unit</i> relative a piani di incentivazione.						

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE					
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2024	n. azioni acquistate nel 2025	n. azioni vendute nel 2025	n. azioni detenute al 31 dicembre 2025
Myriam Amato	Presidente	0			0
Fabio Pasquini	Sindaco Effettivo	0			0
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	0			0
Marina Mottura	Sindaco Supplente	0			0
Simone Montanari	Sindaco Supplente	0			0



REPORT ON REMUNERATION POLICY AND REMUNERATION PAID



APPROVED BY THE BOARD OF DIRECTORS
16 MARCH 2026



TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	4
MAIN ECONOMIC AND FINANCIAL DATA FOR THE TIP GROUP FOR THE LAST 10 YEARS.....	6
EXECUTIVE SUMMARY.....	7
SECTION I.....	13
1. GOVERNANCE MODEL.....	13
1.1 CURRENT COMPOSITION OF THE CORPORATE BODIES.....	13
1.2 THE GOVERNANCE MODEL IN THE REMUNERATION PROCESS.....	14
1.3 BODIES AND INDIVIDUALS INVOLVED.....	14
1.3.1 APPOINTMENTS AND REMUNERATION COMMITTEE	14
1.3.2. BOARD OF DIRECTORS.....	15
1.3.3 EXECUTIVE DIRECTORS	16
1.3.4 BOARD OF STATUTORY AUDITORS	16
1.3.5 SHAREHOLDERS' MEETING	16
1.3.6 INDEPENDENT AUDIT FIRM.....	16
2. THE COMPANY'S REMUNERATION AND EMPLOYEE POLICY.....	17
3. NAME OF ANY INDEPENDENT EXPERTS INVOLVED IN THE PREPARATION OF THE REMUNERATION POLICY	17
4. PURPOSE AND PRINCIPLES OF THE REMUNERATION POLICY.....	17
5. DESCRIPTION OF POLICIES ON FIXED AND VARIABLE COMPONENTS OF THE REMUNERATION.....	20
5.1 REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS AND THE GENERAL MANAGER.....	20
5.1.1 FIXED REMUNERATION	20
5.1.2 SHORT-TERM VARIABLE INCENTIVE (MBO).....	20
5.1.3 LONG-TERM VARIABLE INCENTIVE (LTI)	25
5.1.4 CLAWBACK MECHANISMS.....	25
6. PAY MIX	26
7. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS.....	26
8. NON-MONETARY BENEFITS.....	26
9. SHARE-BASED REMUNERATION PLANS	27
9.1 PERFORMANCE OBJECTIVES	30
9.2 VESTING PERIOD AND CLAWBACK MECHANISMS.....	34
9.3 LOCK-UPS AND MECHANISMS FOR KEEPING FINANCIAL SECURITIES IN THE PORTFOLIO AFTER THEY HAVE BEEN ACQUIRED.....	36
10. TREATMENTS PROVIDED FOR IN THE EVENT OF TERMINATION OF THE OFFICE OF DIRECTOR OR TERMINATION OF EMPLOYMENT.....	37
11. REMUNERATION OF THE SUPERVISORY BODY	38
12. ELEMENTS OF THE REMUNERATION POLICY WHICH MAY BE DEROGATED FROM IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES.....	39
SECTION II.....	40
PART ONE.....	40

1.	REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS	40
2.	INDEMNITY IN THE EVENT OF EARLY TERMINATION OF THE RELATIONSHIP	43
3.	REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS	43
4.	INCENTIVE PLANS	43
5.	INFORMATION ON ANY DEROGATION FROM THE REMUNERATION POLICY APPLIED IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES	44
6.	APPLICATION OF EX POST CORRECTION MECHANISMS FOR THE VARIABLE COMPONENT ("CLAWBACK")	45
7.	CHANGES IN THE TRENDS IN REMUNERATION AND REMUNERATION PAID BY THE COMPANY OVER THE LAST FIVE FINANCIAL YEARS.	45
8.	VOTE BY THE SHAREHOLDERS' MEETING ON SECTION II OF THE REMUNERATION REPORT FOR THE PREVIOUS YEAR	46
9.	REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE SUPERVISORY BODY	46
	<i>PART TWO</i>	47
	TABLE 1: REMUNERATION PAID TO THE MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES, GENERAL MANAGERS AND OTHER MANAGERS WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES.....	47
	TABLE 3A: INCENTIVE PLANS BASED ON FINANCIAL SECURITIES OTHER THAN STOCK OPTIONS FOR MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER MANAGERS WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES	51
	TABLE 4A: SHARES - SCHEDULE CONCERNING INFORMATION ON THE SHAREHOLDINGS OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES AND GENERAL MANAGERS COMPILED ON THE BASIS OF ANNEX 3A, SCHEDULE 7-TER OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATIONS FOR TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.	55

INTRODUCTION

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

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

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

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

Section I of the Report was then subject to a binding resolution for the financial years closing on 31 December 2024, 31 December 2025 and 31 December 2026 by the Shareholders’ Meeting held on 29 April 2024. For greater clarity and for easy reference for shareholders, it should be noted that on 16 March 2026, the Board of Directors, with the support of the Appointments and Remuneration Committee, made some updates to Section I of the Report, mainly to provide an updated overview as at 31 December 2025 of: (i) the composition of the Company’s corporate bodies, (ii) the Company’s incentive plans and (iii) a derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company’s Board of Directors, in accordance with the provisions of paragraph 12 of Section I of the Report. It should be noted that, because these updates do not in any way change the content of Section I of the Report, they do not require deliberation and approval by the Shareholders’ Meeting.

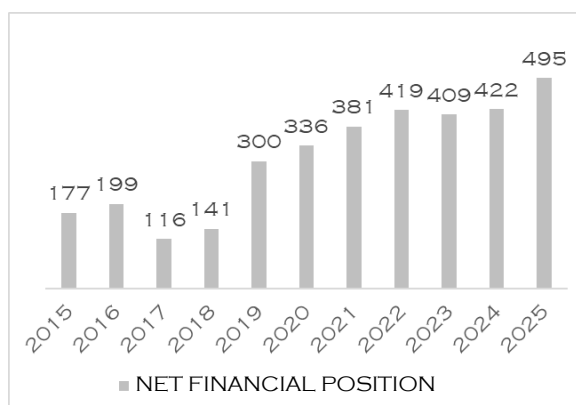
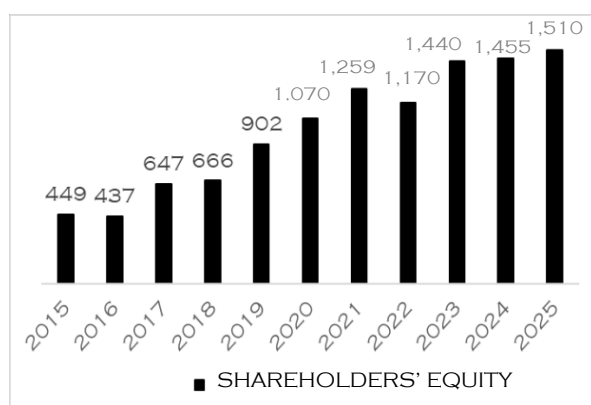
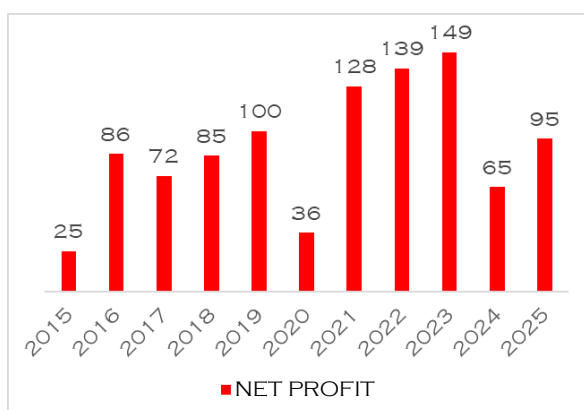
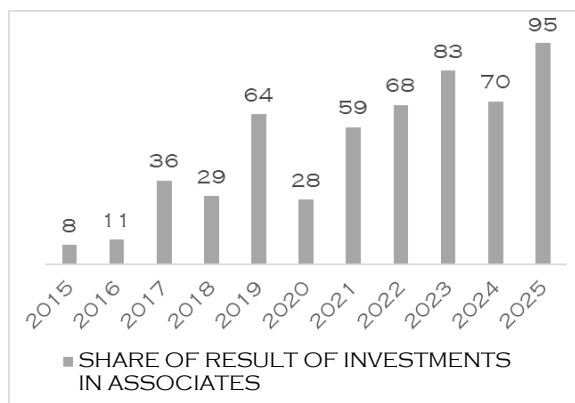
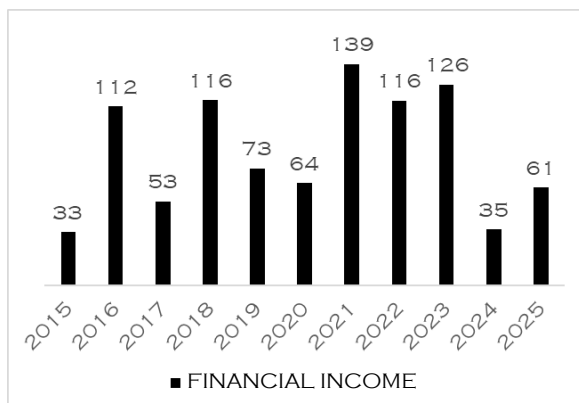
Meanwhile, the contents of Section II of the Report, referring to the financial year ended 31 December 2025, were approved by the Company’s Appointments and Remuneration Committee on 13 March 2026 and by the Company’s Board of Directors on 16 March 2026 and will be subject to a non-binding advisory decision by the Shareholders’ Meeting convened for 29 April 2026 at first call and for 30 April 2026 at second call.

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

In accordance with Article 84-*quater* of the CONSOB Issuers' Regulation, the Report is made available to the public at the Company's registered office, in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" and "Corporate Governance/Report on Remuneration" sections of the Company website at www.tipspa.it, and on the "1 Info" centralised storage system. It should also be noted that, on the basis of the provisions of Article 84-*quater* paragraph 1 of the Consob Issuers' Regulation, the Report will remain in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" and "Corporate Governance/Report on Remuneration" sections of the website at www.tipspa.it for a period of at least 10 years (subject to the limitations set out in the said provision).

The text of the Report is made available to the public by the twenty-first day prior to the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements for the year 2025 and called on to adopt a non-binding advisory resolution on Section II of the Report, in accordance with the legislation in force pursuant to Article 123-*ter*, paragraph 6, of the TUF.

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



EXECUTIVE SUMMARY

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

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

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

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

The TIP Policy for executive directors and the General Manager for the three-year period 2024-2026, which was approved by the Shareholders' Meeting held on 29 April 2024, is summarised in the following table.

MEMBER REMUNERATION	PURPOSE	FEATURES	CRITERIA AND PARAMETERS	VALUES (PAY MIX)
Fixed remuneration	Remunerate the role to ensure an appropriate base remuneration.	Fixed remuneration for executive directors that are significantly lower than the standards of the private equity market, but still able to ensure a minimum level of remuneration in the case of less profitable years, all combined with an adequate level of benefits. Defined for a three-year period.	By long-term strategic choice aimed to incentivise top management with respect to annual objectives and actual results. It is not tied to market peers.	Chairman and Chief Executive Officer - Giovanni Tamburi: 550,000 euros gross Vice Chairperson and Chief Executive Officer – Alessandra Gritti: 360,000 euro gross Executive Director and General Manager – Claudio Berretti: 360,000 euro gross
Short-term variable incentive (MBO)	It remunerates the annual performance, based on objective and measurable indicators.	Linked to annual performance objectives. Defined 19 years ago by a fixed formula valid for the entire three-year term of office of executive directors whose parameters are not changed during the three-year period and which align the objectives with market interests.	Performance Objectives: 80% consolidated revenues and consolidated net profit before tax. 20% ESG objectives defined and declared ex ante. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective. During the 2025 financial year, the Company's Board of Directors approved, on the initiative of the executive directors, a derogation from the Remuneration Policy which introduced a mechanism, for the purposes of calculating the MBO accrued in the relevant year, that takes account of the TIP stock performance during the period in order to ensure maximum alignment with the market and to promote, as far as possible, an even greater commitment not only to the TIP Group's fundamental results but also to stock performance.	Chairman and Chief Executive Officer - Giovanni Tamburi Target: 60% - 70% of total compensation Vice Chairperson and Chief Executive Officer – Alessandra Gritti Target: 60% - 70% of total remuneration Executive Director and General Manager – Claudio Berretti Target: 60% - 70% of total remuneration

MEMBER REMUNERATION	PURPOSE	FEATURES	CRITERIA AND PARAMETERS	VALUES (PAY MIX)
		Performance Indicators: - Income - ESG	1) 100% of the MBO accrued in the reporting year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year; 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%; 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative. In all cases, obviously taking into account any dividends distributed during the period. This derogation will apply for the remaining term of the TIP Remuneration Policy. For further details, see paragraph 5 of Section II of the Report. Performance period: annual Method of payment: cash Clawback clause: yes	
Long-term variable incentive (LTI)	Remunerates the performance and sustainability of medium- to long-term value creation	Performance Share Plan Stock grant free of charge, subject to the achievement of performance objectives. Allocation frequency: annual Performance period: three years	2026-2028 Performance Objective Plan: 80% Total Return 20% ESG objectives	Chairman and Chief Executive Officer - Giovanni Tamburi Target: 25% - 35% of total compensation Vice Chairperson and Chief Executive Officer – Alessandra Gritti Target: 25% - 35% of total compensation

MEMBER REMUNERATION	PURPOSE	FEATURES	CRITERIA AND PARAMETERS	VALUES (PAY MIX)
		Access gates: Total Return ESG parameters Vesting date: approval by the Board of Directors of the draft financial statements of the Company for the year 2028. Lock Up: yes Clawback clause: yes	Total Return¹ not less than the Total Return for the shareholders of the Company, at least equal to 5% compounded per annum. Stated, ex ante ESG objectives. Lock Up: 30% of shares over a 3-year period. Specific clauses in the event of Cash Settlement.	Executive Director and General Manager – Claudio Berretti Target: 25% - 35% of total compensation
Benefits	They supplement forecasts with a view to alignment with market standards.		Social security and health benefits, D&O, company car, tablets, smartphones, including for personal use.	

¹ Total Return is understood as: the return arising from (i) the change in the official price of the TIP share at 31 December 2028, compared with the average price of the TIP share in December 2025 (equal to 8.876 euros per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or warrants distributed by TIP during the years 2026, 2027 and 2028, possibly adjusted to take into account the effects of any extraordinary transactions carried out on the share capital of TIP in those years. The Total Return is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the return deriving from the stock market price of the TIP shares is calculated as a change in the official price of the TIP share on 31 December 2028 (meaning the last trading day of 2028) compared to the average price of the TIP share in December 2025 (equal to 8.876 euro per share), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in December 2025; (ii) the return on the distribution of dividends is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (iii) the distribution yield of the warrants is calculated on the basis of the ratio between the value of the warrants distributed per TIP share and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the distribution date.

1. NEW DEVELOPMENTS IN THE 2024-2026 PLAN

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

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

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

The nature of ESG parameters is linked in the three-year period 2024-2026 to the level of commitment that the TIP Group has made to the inclusion of young people in the labour market, not only in terms of the allocated financial resources, but also in terms of hours of training for projects involving young people, mainly in start-up initiatives.

Specific clawback mechanisms have also been included with reference to the MBO.

2. PAY MIX

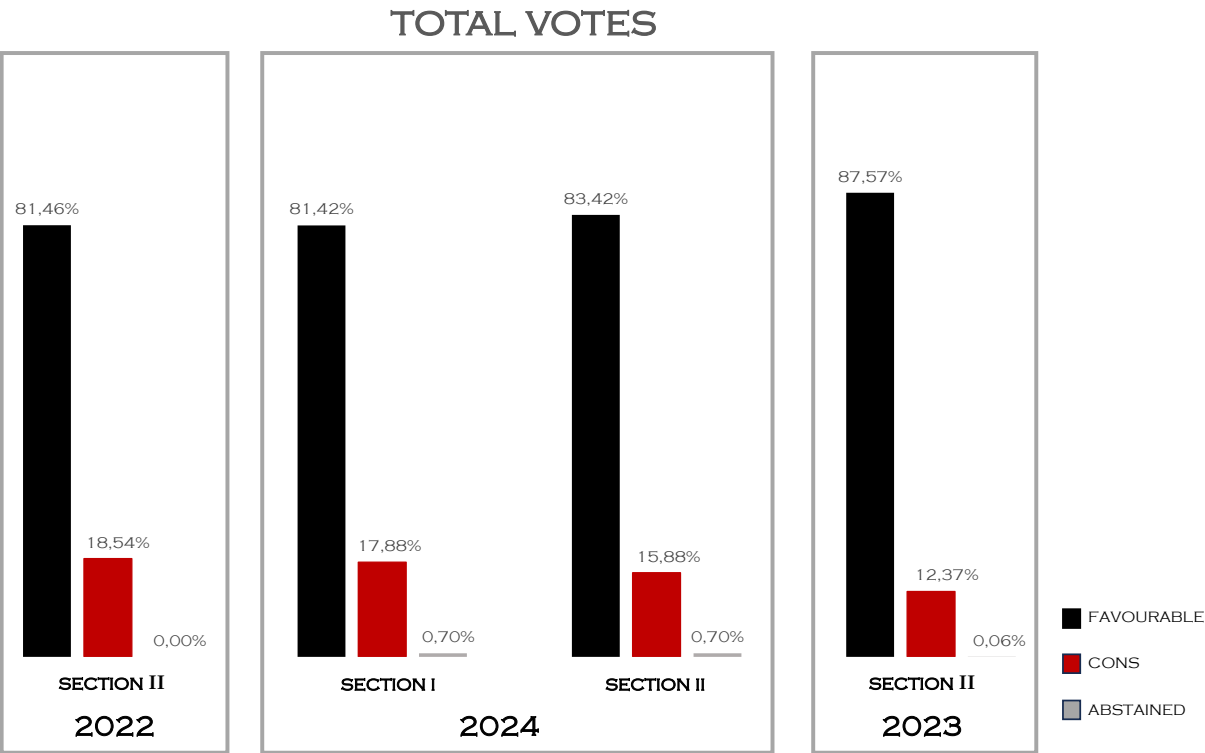
The company's business consists of the creation of value from the group's portfolio investments. Top management has always worked to find the best value for the performance obtained on its investments that take the form of both capital gains on the partial or total sale of the asset and the collection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

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

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

3. RESULT OF THE SHAREHOLDERS' MEETING VOTING IN THE THREE-YEAR PERIOD 2023-2025

The results of the voting on the Report during the 2023-2025 three-year period are presented below, with the specification that: (i) Section I of the Report, with reference to the year 2023, was not submitted to a vote at the Shareholders' Meeting, as no changes were made to the Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting held on 29 April 2021 in relation to the three-year period 2021-2023, while for the year 2024, Section I was submitted to and approved by binding resolution by the Shareholders' Meeting held on 29 April 2024 for the three-year period 2024-2026; (ii) Section II of the Report was approved by non-binding resolution by the Shareholders' Meetings held respectively on 27 April 2023, 29 April 2024 and 29 April 2025.



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

SECTION I

REMUNERATION POLICY

1. GOVERNANCE MODEL

1.1 CURRENT COMPOSITION OF THE CORPORATE BODIES

The Board of Directors in office at the date of this Report was appointed by the Shareholders' Meeting of 29 April 2025 and will remain in office until the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2027.

The current Board is composed of ten members.

The following are executive directors:

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

Non-executive directors are:

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

The Board of Statutory Auditors in office at the date of this Report was appointed by the Shareholders' Meeting of 29 April 2024 and shall remain in office until the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2026. The composition of the Board of Statutory Auditors is as follows:

NAME AND SURNAME	POSITION
Myriam Amato	Chairman of the Board of Statutory Auditors
Fabio Pasquini	Standing Auditor
Marzia Nicelli	Standing Auditor
Marina Mottura	Alternate Auditor
Simone Montanari	Alternate Auditor

1.2 THE GOVERNANCE MODEL IN THE REMUNERATION PROCESS

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

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

1.3 BODIES AND INDIVIDUALS INVOLVED

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

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

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

1.3.1 APPOINTMENTS AND REMUNERATION COMMITTEE

The Company has set up a Remuneration Committee.²

² This is the Appointments and Remuneration Committee in its role as the Remuneration Committee.

The Appointments and Remuneration Committee is currently composed of non-executive directors Isabella Ercole, Giuseppe Ferrero and Sergio Marullo di Condojanni, each of whom – in accordance with the provisions of the Regulation adopted by the Board of Directors on 12 November 2010, as subsequently amended on 11 March 2015, 15 March 2023 and 14 March 2025 – possesses the independence requirements established by law and the Corporate Governance Code and possesses adequate knowledge and experience in financial matters.

The Chairperson of the Appointments and Remuneration Committee is Isabella Ercole and was chosen by the Committee itself.

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

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

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

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

1.3.2. BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors:

- (i) internally sets up a Remuneration Committee composed in accordance with the criteria indicated above;
- (ii) at the proposal of the Remuneration Committee, it approves: (a) the Remuneration Policy for members of the Board of Directors, the General Manager and other Managers with Strategic Responsibilities, (b) any changes to the Remuneration Policy and/or annually confirms (following its first application) the current Remuneration Policy if it is deemed appropriate in relation to company requirements, market trends and the regulatory environment;
- (iii) approves the Report on Remuneration Policy and the Remuneration Paid to members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors to be submitted to the Shareholders' Meeting;
- (iv) determines, at the proposal of the Remuneration Committee and on the basis of the guidelines established by the Remuneration Policy and, in any case, after consulting the Board of Statutory Auditors, the remuneration of the executive directors, the other directors with special duties and the General Manager;

- (v) prepares, with the help of the Remuneration Committee, any remuneration plans based on shares, options or other financial securities and submits them for the approval of the Shareholders' Meeting pursuant to Article 114-*bis* of the TUF;
- (vi) implements any remuneration plans based on shares or other financial securities approved by the Shareholders' Meeting.

1.3.3 EXECUTIVE DIRECTORS

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

1.3.4 BOARD OF STATUTORY AUDITORS

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

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

1.3.5 SHAREHOLDERS' MEETING

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

- (i) determines the remuneration of the members of the Board of Directors, pursuant to Articles 2364, paragraphs 1 and 2389 of the Civil Code, with the specification that the remuneration of directors with special duties is determined by the Board of Directors, in consultation with the Board of Statutory Auditors and – in the absence of a resolution of the Shareholders' Meeting setting the remuneration due to all members of the Board of Directors including with regard to the remuneration for special duties – in accordance with Article 2389, paragraph 3, of the Civil Code and Article 23 of the Company by-laws;
- (ii) determines, without prejudice to Article 2402 of the Civil Code, the remuneration of each member of the supervisory body pursuant to Article 2364, paragraph 1, of the Civil Code;
- (iii) expresses a binding opinion on Section I and a non-binding advisory opinion on Section II of the Report approved by the Board of Directors, after assessment and approval by the Appointments and Remuneration Committee, pursuant to Article 123-*ter* of the TUF;
- (iv) receives adequate information on the implementation of remuneration policies;
- (v) resolves on any remuneration plans based on shares, options or other financial securities intended for directors and employees, pursuant to Article 114-*bis* of the TUF.

1.3.6 INDEPENDENT AUDIT FIRM

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

2. THE COMPANY'S REMUNERATION AND EMPLOYEE POLICY

In addition to the fixed component, all Company employees may also receive a variable component. The variable component is determined each year, and then, if assigned, following a timely discretionary assessment made by the Board of Directors, after obtaining the opinion of the Appointments and Remuneration Committee and based only on qualitative parameters, this in view of the Company's peculiar characteristic, in which the Chairman and Chief Executive Officer, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer³ and the General Manager are the only individuals truly responsible for the individual deals and their performance.

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

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

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

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

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

4. PURPOSE AND PRINCIPLES OF THE REMUNERATION POLICY

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

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

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

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

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

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

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

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

The Company is inspired and promotes values within its scope of activity and at group companies that are consistent with the most advanced international governance practices. These include the United Nations Global Compact, the largest strategic corporate responsibility initiative, to which the Company adheres through a formal and substantial commitment to promote a healthy, inclusive and sustainable global economy, respectful of human and labour rights, capable of

safeguarding the environment and actively involved in the integrity of every aspect of the business. To this end, the Company supports and applies within its sphere of influence the Ten Fundamental Principles of the Global Compact and actively contributes to the achievement of the United Nations Sustainable Development Goals.

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

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

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

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

The company's Remuneration Policy proposed herein has a term of three years and is consistent with the remuneration policy in force until the year ended 31 December 2023, as approved by the Shareholders' Meeting on 29 April 2021. The only significant element of distinction with respect to the remuneration policy previously in force is the strengthening of the attention paid by the company to ESG issues that contribute to determining the variable component of remuneration, together with financial performance objectives.

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

5.1 REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS AND THE GENERAL MANAGER

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

5.1.1 FIXED REMUNERATION

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

5.1.2 SHORT-TERM VARIABLE INCENTIVE (MBO)

Due to the fixed component of the three executive directors in relation to the private equity market, the short-term variable component (MBO) has a short-term incentive function and seeks to focus the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer and the Executive Director and General Manager on the key objectives for the Company that are useful for long-term value creation for the Company and its shareholders.

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

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

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

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

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

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

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

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

The objectives for MBOs are as follows:

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

During the year ended 31 December 2025, the Company's Board of Directors, with the favourable opinion of the Appointments and Remuneration Committee, including in its functions as Related-Party Transactions Committee, in relation to an initiative promoted by the executive directors, approved a derogation from the Remuneration Policy, introducing a mechanism, for the purposes of calculating the MBO accrued in the relevant year, that takes account of the TIP stock performance during the period in order to ensure maximum alignment with the market and to promote, as far as possible, an even greater commitment not only to the TIP Group's fundamental results but also to stock performance. This derogation will apply for the remaining term of the TIP Remuneration Policy. For further details, see paragraph 5 of Section II of the Report.

The maximum limit for the annual variable component of an economic and financial nature is inherent in the percentage formula determined by the Board of Directors which, at 16 March 2026, is as follows for each of the executive directors and the General Manager:

NAME AND SURNAME	VARIABLE INCENTIVE SHORT-TERM (MBO)
Giovanni Tamburi - Chairman of the Board of Directors and Chief Executive Officer	1. Performance Objectives Sum of: 7% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the items “Consolidated revenues from sales and services”, 6.20% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.⁴ 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by an increase of at least 20% annually in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work; (2) 10% tied to an increase of at least 10% per year in external training hours, which are provided on an annual basis by the internal TIP structure. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to the objective. Following the derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company’s Board of Directors for the purposes of calculating the MBO accrued in the reference year, the following mechanism will apply: 1) 100% of the MBO accrued in the reporting year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year; 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%; 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative, in all cases taking into account any dividends distributed during the period. 2. Performance period: annual 3. Payment: annual 4. Clawback: yes
Alessandra Gritti - Vice Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer	1. Performance Objectives Sum of: 4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the items “Consolidated revenues from sales and services”, 3.80% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.⁴ 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by an increase of at least 20% annually in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work; (2) 10% tied to an increase of at least 10% per year in external training hours, which are provided on an annual basis by the internal TIP structure.

NAME AND SURNAME	VARIABLE INCENTIVE SHORT-TERM (MBO)
	Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to the objective. Following the derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company's Board of Directors for the purposes of calculating the MBO accrued in the reference year, the following mechanism will apply: 1) 100% of the MBO accrued in the reporting year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year; 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%; 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative, in all cases taking into account any dividends distributed during the period. 2. Performance period: annual 3. Payment: annual 4. Clawback: yes
Claudio Berretti - Executive Director and General Manager	1. Performance Objectives Sum of: 4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the items "Consolidated revenues from sales and services", 3.75% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.⁴ 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by the 20% annual increase in the financial resources allocated annually by TIP for the inclusion and support of young people in the working world; (2) 10% tied to the 10% annual increase in external training hours provided annually by the TIP internal structure. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective. Following the derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company's Board of Directors for the purposes of calculating the MBO accrued in the reference year, the following mechanism will apply: 1) 100% of the MBO accrued in the reporting year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year; 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%; 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative, in all cases taking into account any dividends distributed during the period. 2. Performance period: annual 3. Payment: annual 4. Clawback: yes

Furthermore, also according to the risks assumed at a personal level and in relation to their office, the Chairman and Chief Executive Officer, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer, and the Executive Director and General Manager are entitled by the Board of Directors to retain any remuneration received as members (designated by TIP) of boards of directors or corporate bodies of other companies, with the sole exception of those paid by the Company's subsidiaries pursuant to Article 2359, paragraph 1, No. 1) of the Civil Code.

5.1.3 LONG-TERM VARIABLE INCENTIVE (LTI)

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

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

5.1.4 CLAWBACK MECHANISMS

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

In particular, in accordance with Recommendation 31, letter c) of the Corporate Governance Code, the Company reserves the right, with reference to the short-term variable remuneration (MBO), to ask the executive directors to return, in whole or in part, any amounts paid in this respect, if such amounts were determined on the basis of data or information which subsequently proves to be manifestly erroneous due to facts directly attributable to the recipients of this remuneration or which is determined in the presence of wilful misconduct on their part or through conduct contrary to the law and/or to corporate regulations (violation of the Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree No. 231/20021, the Code of Ethics or the Company's internal procedures).

With regard to the clawback mechanisms provided for in the medium- to long-term incentive plans adopted by the Company, please see paragraph 9.2 of this Section for more details.⁵

⁵ In particular: (i) the Performance Share Plan TIP 2022/2023 provides for clawback mechanisms; (ii) the Performance Share Plan TIP 2023/2025 also provides for clawback mechanisms, like the Performance Share Plan TIP 2022/2023; (iii) the Performance Share Plan TIP 2024/2026 provides for clawback mechanisms similar to those provided for in the Performance Share Plan TIP 2023/2025; (iv) the Performance Share Plan TIP 2025/2027 also provides for clawback mechanisms, like the Performance Share Plan TIP 2024/2026; and (v) the Performance Share Plan TIP 2026/2028, which will be submitted for approval to the TIP Shareholders' Meeting at the next Shareholders' Meeting, called for 29 April 2026 at the first call, and for 30 April 2026 at the second call, provides for clawback mechanisms similar to those provided for in the Performance Share Plan TIP 2025/2027.

6. PAY MIX

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

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

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

7. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS

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

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

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

8. NON-MONETARY BENEFITS

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

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

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

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

As of the date of approval of this Policy, the Company has contracted with the insurance company Zurich Insurance Group Italia (the lead, with 40%), in co-insurance with AIG Europe SA (following at 30%) and Liberty Mutual Insurance Europe SE (following at 30%) two insurance policies, of which one is a D&O in favour of the directors and top management of the Company, its subsidiaries, as well as of investee companies in which TIP has representation in the management bodies, as well as professional indemnity insurance in favour of the employees of the Company and of the Company itself for possible professional malpractice. 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 may also take out (and appears to have done so on the date of submission of this Policy to the Shareholders' Meeting) “Accident” coverage and “Reimbursement of Medical Expenses from Illness” coverage.

9. SHARE-BASED REMUNERATION PLANS

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

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

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

TIP has two incentive plans in place as at 16 March 2026⁶.

⁶ In particular: (i) the Performance Share Plan TIP 2024-2026 and (ii) the Performance Share Plan TIP 2025-2027. In February 2026, the Company's Board of Directors ascertained the achievement of the performance objectives

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

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

In accordance with the Remuneration Policy, the Shareholders' Meeting, pursuant to Article 114-*bis* of the TUF, approved⁷:

- (i) on 29 April 2024, an incentive plan based on financial securities for a maximum of 2,000,000 Units reserved for directors with special duties and/or employees of the Company or its subsidiaries (the “Performance Share Plan TIP 2024-2026”) and
- (ii) on 29 April 2025, an incentive plan based on financial securities for a maximum of 1,500,000 Units reserved for directors with special duties and/or employees of the Company or its subsidiaries (the “Performance Share Plan TIP 2025-2027”).

Given that TIP assesses the incentive plans in view of their ability (of which there has been direct evidence over the years) to retain personnel in the medium- to long-term deemed most relevant to the Company's growth), on 16 March 2026, the Company's Board of Directors, at the proposal of the Appointments and Remuneration Committee, after consulting the Board of Statutory Auditors, resolved to propose at the next Shareholders' Meeting of TIP, convened for 29 April 2026 at first call, and for 30 April 2026 at second call, the approval of an incentive plan based on financial securities for a maximum of 1,500,000 Units reserved for directors with special duties and/or employees of the Company or its subsidiaries for which an action is justified to strengthen their loyalty with a view to creating value (the “Performance Share Plan TIP 2026-2028”).

In particular, the Performance Share Plan TIP 2026-2028 has the following characteristics:

set out in the Performance Share Plan TIP 2023/2025, communicating the results to the relevant beneficiaries of the plan, who will be able to exercise the first tranche of Units allocated during 2026, while the last tranche of Units may be exercised by them during 2027.

At the next Shareholders' Meeting, convened for 29 April 2026 at its first call, and for 30 April 2026 at its second call, a new share-based incentive plan will be submitted for the approval of the TIP Shareholders' Meeting: the “Performance Share Plan TIP 2026-2028” (for further details, see paragraph 9 of Section I of the Report).

⁷ With reference to the previous incentive plans adopted over time by the Company, it should be noted, insofar as may be necessary, that as of the date hereof: (i) the Performance Share Plan TIP 2022-2023, whose vesting period expired with the approval of the Board of Directors of the Company of the draft financial statements of TIP for the year ended 31 December 2023, provides for lock-up obligations and the option for the Company, if the conditions established in the relevant regulation adopted by the Company's Board of Directors are met, to exercise certain clawback mechanisms; and (ii) the Performance Share Plan TIP 2023-2025, the vesting period of which ended with the approval in February 2026 by the Company's Board of Directors of the achievement of the performance objectives in this Plan, provides for lock-up obligations and the option for the Company, under the conditions established in the relevant regulation adopted by the Company's Board of Directors, to exercise certain clawback mechanisms.

- (i) all maximum 1,500,000 Units are also attributable in several tranches by and not later than 30 September 2026, free of charge, and they are not transferable *inter vivos*. Each Unit grants the right for beneficiaries⁸ to the free allocation of ordinary TIP shares (already in the portfolio on the settlement date or subsequently acquired or newly issued) for the achievement of performance objectives at the terms, conditions and procedures of the settlement. As an alternative to the transfer of the shares that can be allocated to the beneficiary's securities account, the beneficiary may request the Company, for all or part of the shares requested, that they be sold on the market, allowing the beneficiary to receive an amount corresponding to the share transfer price (cash settlement), net of the relevant statutory deductions, and without prejudice to the settlement terms provided for by market regulations, by bank transfer to the current account in the beneficiary's name, within the limits and at the terms and conditions provided for by applicable legislation and the Internal Dealing Code applicable at any given time;
- (ii) it is developed over a time horizon (the “vesting period”) of approximately three years (from 2026 to 2028) and it provides for the right to request the allocation of shares as of the date on which the Company notifies beneficiaries of the achievement of the performance objectives and number of Units accrued, it being understood that:
 - a) until 31 December 2029, each of the beneficiaries may request the allocation up to a maximum number of shares of 50% (fifty per cent) of the total number of shares that may be allocated to it;
 - b) from 1 January 2030 to 31 December 2030, each beneficiary may request an allocation of up to the total number of shares that can be allocated for which this beneficiary did not request allocation during 2029, pursuant to point (a) above;
- (iii) it governs cases in which, with the termination of the office of director or the employment relationship, the beneficiary shall definitively lose the right to convert the allocated Units into shares;
- (iv) the requested shares shall be subject, directly or indirectly, to a restriction of unavailability (also known as a lock up); in particular, beneficiaries shall be required to hold at least 30% (thirty percent) of the shares to be delivered:
 - (a) as regards the executive directors, for 3 (three) years from the date of delivery of the shares; and
 - (b) as regards the employees, for a period of 2 (two) years from the date of delivery of the shares.

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

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

The performance objectives which determine, on the basis of the Performance Share Plan TIP 2026-2028, which will be submitted for the approval of the Shareholders' Meeting, the vesting of the beneficiaries' right to convert the Units into shares of the Company, are described in paragraph 9.1 below, together with the performance objectives established in the incentive plans that TIP already has in place.

9.1 PERFORMANCE OBJECTIVES

Performance Share Plan TIP 2024-2026

According to the Performance Share Plan TIP 2024-2026, TIP shares may be allocated to Company executive directors and employees who perform important roles or functions, for whom action can be justified to strengthen their loyalty with a view to creating value – identified at the irrefutable discretion of the Board of Directors following consultation with the Appointments and Remuneration Committee – upon the achievement of certain performance targets set out as follows:

- (i) for 80% of the Units allocated (“Total Return Units”), the TIP shares will be allocated on the basis of the achievement of a minimum performance objective equal to a Total Return⁹ for the shareholders of the Company at least equal to 5% (five percent) compounded per annum; and
- (ii) for the remaining 20% of the units allocated (the “ESG Units”), in line with the ESG objectives and policies adopted by the Company, the TIP shares shall be allocated on the basis of the achievement of specific ESG performance objectives, with effect from 1 January 2024 and measured on 31 December 2026, consisting of:
 - 1) the increase of at least an average annual compounded 20% in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work;

⁹ Total Return is understood as: the return arising from (i) the change in the official price of the TIP share at 31 December 2026, compared to the average price of the TIP share in December 2023 (equal to 8.898 euro per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or warrants distributed by TIP during the years 2024, 2025 and 2026, possibly adjusted to consider the effects of any extraordinary transactions carried out on the share capital of TIP in those years. Total Return is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the return deriving from the stock market price of the TIP shares is calculated as a change in the official price of the TIP share on 31 December 2026 (meaning the last trading day of 2026) compared to the average price of the TIP share in December 2023 (equal to 8.898 euros per share), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in December 2023; (ii) the return on the distribution of dividends is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (iii) the distribution yield of the *warrants* is calculated on the basis of the ratio between the value of the *warrants* distributed per TIP share and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the distribution date.

2) an increase of at least 10% in the average annual compounded hours of external training provided on an annual basis by the internal structure of TIP.

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

The number of TIP shares that may be allocated on the basis of performance objectives actually achieved is indicated in the Performance Share Plan TIP 2024/2026 regulations and explained in the information document published pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, available in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" section of the company website www.tipspa.it.

Performance Share Plan TIP 2025-2027

According to the Performance Share Plan TIP 2025-2027, TIP shares may be allocated to Company executive directors and employees who perform key roles or functions, for whom action can be justified to strengthen their loyalty with a view to creating value – identified at the irrefutable discretion of the Board of Directors following consultation with the Appointments and Remuneration Committee – upon the achievement of certain performance targets set out as follows:

- (i) for 80% of the Units allocated ("Total Return Units"), the TIP shares will be allocated on the basis of the achievement of a minimum performance objective equal to a Total Return¹⁰ for the shareholders of the Company at least equal to 5% (five percent) compounded per annum; and
- (ii) for the remaining 20% of the units allocated (the "ESG Units"), in line with the ESG objectives and policies adopted by the Company, the TIP shares will be allocated on the basis of the achievement of specific ESG performance objectives, with effect from 1 January 2025 and measured on 31 December 2027, consisting of:

¹⁰ *Total Return* is understood as: the return arising from (i) the change in the official price of the TIP share at 31 December 2027, compared with the average price of the TIP share in December 2024 (equal to 8.340 euros per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or *warrants* distributed by TIP during the years 2025, 2026 and 2027, possibly adjusted to take into account the effects of any extraordinary transactions carried out on the share capital of TIP in those years. *Total Return* is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of *warrants* or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the return deriving from the stock market price of the TIP shares is calculated as a change in the official price of the TIP share on 31 December 2027 (meaning the last trading day of 2027) compared to the average price of the TIP share in December 2024 (equal to 8.340 euro per share), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in December 2024; (ii) the return on the distribution of dividends is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (iii) the distribution yield of the *warrants* is calculated on the basis of the ratio between the value of the *warrants* distributed per TIP share and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the distribution date.

1) the increase of at least an average annual compounded 20% in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work;

2) an increase of at least 10% in the average annual compounded hours of external training provided on an annual basis by the internal structure of TIP.

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

The number of TIP shares that may be allocated on the basis of performance objectives actually achieved is indicated in the Performance Share Plan TIP 2025-2027 regulations and explained in the information document published pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, available in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" section of the company website www.tipspa.it.

Performance Share Plan TIP 2026-2028

The Performance Share Plan TIP 2026-2028 – which will be submitted for approval to the TIP Shareholders' Meeting at the next Shareholders' Meeting, called for 29 April 2026 at first call, and for 30 April 2026 at second call – provides for the allocation of TIP shares to executive directors of the Company and to employees of the Company who perform key roles or functions and for which action is justified to strengthen their loyalty with a view to creating value - identified at the irrefutable discretion of the Board of Directors after consulting the Appointments and Remuneration Committee – for the achievement of certain performance objectives as follows:

- (i) for 80% of the Units allocated ("Total Return Units"), the TIP shares will be allocated on the basis of the achievement of a minimum performance objective equal to a Total Return¹¹ for the shareholders of the Company at least equal to 5% (five per cent) compounded per annum; and

¹¹ Total Return is understood as: the return arising from (i) the change in the official price of the TIP share at 31 December 2028, compared with the average price of the TIP share in December 2025 (equal to 8.876 euros per share) and (ii) any ordinary and extraordinary dividends and/or warrants distributed by TIP during the years 2026, 2027 and 2028, possibly adjusted to take into account the effects of any extraordinary transactions carried out on the share capital of TIP in those years. The Total Return is calculated as follows: the arithmetic sum of the stock market return of TIP shares and the return underlying the distributions made to TIP shareholders in the period under consideration (i.e. distribution of dividends and free distribution of warrants or other financial securities issued by the Company). In particular: (i) the return deriving from the stock market price of the TIP shares is calculated as a change in the official price of the TIP share on 31 December 2028 (meaning the last trading day of 2028) compared to the average price of the TIP share in December 2025 (equal to 8.876 euro per share), understood as the arithmetic average of the official prices of the TIP shares on each day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. recorded in December 2025; (ii) the return on the distribution of dividends is calculated on the basis of the ratio between the value of the unit dividend distributed and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the ex-dividend date; (iii) the distribution yield of the warrants is calculated on the basis of the ratio between the value of the warrants distributed per TIP share and the official price of the TIP share on the day of listing on the Euronext STAR Milan segment of the Euronext Milan market organised and managed by Borsa Italiana S.p.A. prior to the distribution date.

- (ii) for the remaining 20% of the Units allocated (the “ESG Units”), in line with the ESG objectives and policies adopted by the Company, the TIP shares will be allocated on the basis of the achievement of specific ESG performance objectives, with effect from 1 January 2026 and measured on 31 December 2028, that provide for:
 - 1) by 31 December 2027, the annual allocation of financial resources for a total amount of not less than 120,000.00 euros, allocated by TIP to initiatives for the integration and support of young people in the world of work and the maintenance of this level of expenditure in 2028;
 - 2) by 31 December 2027, the delivery of at least 30 hours of external training per year for each employee able to complete them and maintenance of this level of per capita training in 2028.

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

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

- (i) for the allocation of TIP shares relating to the Total Return Units, the following procedures will be followed:
 - a) failure to achieve the minimum performance objective shall not allow the accrual of the Total Return Units, determining their settlement and therefore the impossibility of proceeding with the allocation of the TIP shares;
 - b) the achievement of a performance objective with a Total Return¹² of 5% (five per cent) compounded per annum shall allow for the allocation of a number of TIP shares equal to 33.33% (thirty-three point thirty-three percent) of the Total Return Units allocated;
 - c) the achievement of a performance objective with a Total Return¹² equal to or greater than 9% (nine per cent) compounded per annum will allow for the allocation of a number of TIP shares equal to the total of the Total Return Units allocated;
 - d) if a performance objective is reached with a Total Return¹² greater than 5% and less than 9%, the beneficiary will be entitled to the allocation of a number of TIP shares between 33.33% and 100% of the Total Return Units granted determined on a linear basis (by way of example but not limited to: on reaching a Total Return of 6%, TIP shares will be allocated equal to 50% of the Total Return Units granted, on reaching a Total Return of 7%, TIP shares will be allocated equal to 66.67% of the Total Return Units granted and on reaching a Total Return of 8%, TIP shares will be allocated equal to 83.33% of the Total Return Units granted);
- (ii) for the allocation of TIP shares relating to ESG Units, the following procedures will be followed:
 - a) failure to achieve the minimum performance objective shall not allow for the accrual of the ESG Units assigned, determining their extinguishing and therefore the

impossibility of proceeding with the allocation of the TIP shares;

- b) the achievement of an ESG objective shall allow the allocation of a number of TIP shares equal to 50% of the ESG Units allocated;
- c) the achievement of the two ESG objectives will allow the allocation of a number of TIP shares equal to the total ESG Units granted.

This information is also indicated in the regulations of the Performance Share Plan TIP 2026-2028 and illustrated in the information document that will be published pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, and made available in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" section of the company website www.tipspa.it.

Further possible incentive plans

Given that TIP favours the incentive plans in view of their ability (of which there has been direct evidence over the years) to retain in the medium- and long-term the individuals considered most relevant for the Company's growth, the Company may, at the end of the current plans, subject in any case to the competence of the Shareholders' Meeting of TIP pursuant to Article 114 of the TUF, assess the adoption of new incentive plans – intended for Company directors and/or Company employees – with characteristics in line with those established in current plans and those indicated in the TIP Performance Share Plan 2026-2028, the approval of which will be submitted to the TIP Shareholders' Meeting called for 29 April 2026 at first call and for 30 April 2026 at second call.

9.2 VESTING PERIOD AND CLAWBACK MECHANISMS

Performance Share Plan TIP 2024-2026

The vesting period corresponds to the period between the date on which the rights to the allocation, free of charge, of the TIP shares, are granted, under the terms, conditions and procedures set out in the plan regulations, and the calendar day of the date of approval by the Board of Directors of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2026, at the end of which the Board of Directors will verify whether the performance objective described in greater detail in paragraph 9.1 above has been achieved.¹²

¹² At the sole discretion of the Board of Directors, the verification of whether the performance objective have reached may take place in advance during a Board of Directors' meeting held in any case after 1 January 2027 (and prior to the Board of Directors meeting which will resolve on the approval of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2026), thereby bringing forward the end of the vesting period.

Performance Share Plan TIP 2025-2027

The vesting period corresponds to the period between the date of granting of the rights to the allocation, free of charge, of the TIP shares, at the terms, conditions and methods set out in the regulations of the aforementioned plan, and the calendar day of the date of approval by the Board of Directors of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2027, at the end of which the Board of Directors shall verify whether the performance objective described in greater detail in paragraph 9.1 above has been achieved.¹³

Performance Share Plan TIP 2026-2028

The vesting period corresponds to the period between the date of granting of the rights to the allocation, free of charge, of the TIP shares, at the terms, conditions and methods set out in the regulations of the aforementioned plan, and the calendar day of the date of approval by the Board of Directors of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2028, at the end of which the Board of Directors shall verify whether the performance objective described in greater detail in paragraph 9.1 above has been achieved.¹⁴

Clawback mechanisms for the Performance Share Plans TIP 2022-2023, 2023-2025, 2024-2026, 2025-2027, and 2026-2028

It should be noted that the Performance Share Plan TIP 2022-2023, the Performance Share Plan TIP 2023-2025, the Performance Share Plan TIP 2024-2026, the Performance Share Plan TIP 2025-2027 and the Performance Share Plan TIP 2026-2028 provide for the following clawback mechanisms:

- in cases in which, within the 3rd (third) year following the notification of the achievement of performance objectives, it emerges, on the basis of objective circumstances, that the achievement of one or more performance objectives (depending on the plan) was ascertained by the Board of Directors on the basis of data that proved manifestly erroneous due to facts directly attributable to the beneficiary-executive director (as identified in greater detail in the regulations of the relevant plan), the Company may exercise the right of clawback by requiring all beneficiaries to return all or part of the TIP shares transferred to them or the transfer to the Company of an amount equal to their value on the date of notification of the achievement of the performance¹⁵ objectives for the TIP shares, or, in the case of

¹³ At the sole discretion of the Board of Directors, any verification of achievement of the performance objective may take place in advance during a Board of Directors' meeting held in any case after 1 January 2028 (and prior to the Board of Directors meeting which shall resolve on the approval of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2027), with the consequent advancing of the end of the vesting period.

¹⁴ At the sole discretion of the Board of Directors, any verification of achievement of the performance objective may take place in advance during a Board of Directors' meeting held in any case after 1 January 2029 (and prior to the Board of Directors meeting which shall resolve on the approval of the Company's draft financial statements for the year ended 31 December 2028), with the consequent advancing of the end of the vesting period.

¹⁵ This is understood as a letter sent by the Company to each beneficiary concerning the notification of the achievement of performance objectives and the consequent number of TIP shares that can be allocated to the beneficiary on the basis of the number of Units accrued according to the terms, conditions and methods established in the regulations of the relevant plan.

Cash Settlement, the return of all or part of the sums collected in this respect by the beneficiary; and

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

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

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

The Performance Share Plan TIP 2022-2023, the Performance Share Plan TIP 2023-2025, the Performance Share Plan TIP 2024-2026, the Performance Share Plan TIP 2025-2027 and the Performance Share Plan TIP 2026-2028 provide that the TIP shares subject to transfer by the Company to the beneficiaries of these plans are subject, directly or indirectly, to a lock-up restriction under the terms indicated hereunder.

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

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

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

If, on the other hand, they participate in Cash Settlement¹⁶, the beneficiaries of the above plans are obliged to reinvest 30% (thirty percent) of the net proceeds collected by purchasing TIP shares on the market and provide appropriate evidence of this purchase to the Company at the

¹⁶ As an alternative to the transfer of the TIP shares to its securities account, the beneficiaries of these plans may request, for all or part of the shares to be transferred, that they be sold on the market, allowing the beneficiary to receive an amount corresponding to the transfer price of the TIP shares, net of the relevant statutory deductions, and without prejudice to the settlement terms provided for by stock market regulations, within the limits and at the terms conditions provided for by the applicable legislation and by the *Internal Dealing* Code applicable at any given time. The Chairman of the Board of Directors (or the executive Vice Chairperson if the beneficiary concerned is the Chairman of the Board of Directors) shall assess whether the request for settlement through a *Cash Settlement* formulated by the beneficiary, according to the procedures provided for in the plan, is or is not acceptable, otherwise notifying the beneficiary with the consequent transfer of the TIP shares to the beneficiary's securities account.

terms and conditions set out in the plan. If on the date of transfer of the TIP shares to the beneficiary's securities deposit account, the beneficiary already holds TIP shares, the amount to be reinvested shall be reduced by an amount equal to the number of TIP shares held by the beneficiary on the date of transfer of the shares to its securities account multiplied by the market price of the TIP shares on the day before that date of transfer, possibly down to zero.

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

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

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

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

In any case, for entities that are beneficiaries of the incentive plans described in paragraph 9 above, including the Chairman and Chief Executive Officer of the Company, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer of the Company, and the Executive Director and General Manager of the Company, the termination of the office of director or, where applicable, the termination of the employment relationship shall have the following effects on such incentive plans.

With respect to the Performance Share Plan TIP 2023-2025, the Performance Share Plan TIP 2024-2026, the Performance Share Plan TIP 2025-2027 and the Performance Share Plan TIP 2026-2028, the beneficiary will definitively forfeit the right to convert the allocated Units into shares in the Company in the following cases:

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

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

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

11. REMUNERATION OF THE SUPERVISORY BODY

The Remuneration Policy provides for a fixed annual fee for the supervisory body (Board of Statutory Auditors) approved by the Shareholders' Meeting at the time of appointment.¹⁷

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

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

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

In accordance with Standard Q.1.7. “Self-assessment of the Board of Statutory Auditors” of the Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors as well as of the Corporate Governance Code and current legislation, the Board of Statutory Auditors sent the Company the “*Self-Assessment Report of the Board of Statutory Auditors of Tamburi Investment Partners S.p.A.*” dated 26 February 2026, of which the Company gave an account in the “*Report on Corporate Governance and Ownership Structure*”, drawn up pursuant to Article 123-bis of the TUF and made available to TIP shareholders.

¹⁷ On 29 April 2024, the Shareholders' Meeting appointed the members of the supervisory body who were identified as: Myriam Amato (Chair of the Board of Statutory Auditors and Standing Auditor), Fabio Pasquini (Standing Auditor), Marzia Nicelli (Standing Auditor), Marina Mottura (Alternate Auditor) and Simone Montanari (Alternate Auditor). The Board of Statutory Auditors will remain in office until the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements for the year ended 31 December 2026.

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

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

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

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

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

Exceptions to the Remuneration Policy may include, among others:

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

SECTION II

REMUNERATION PAID

PART ONE

1. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE DIRECTORS

On 29 April 2025, the Board of Directors approved, for the years 2025, 2026 and 2027, for the Company's executive directors, a remuneration plan consisting of a fixed component and a part to be determined at a variable rate in view of the achievement (i) of certain economic and financial objectives linked to company performance, weighing 80% of the annual MBO, and (ii) objectives linked to ESG parameters, defined from year to year, which weigh 20% of the annual MBO, as indicated below.

During the year ended 31 December 2025, the Company's Board of Directors, with the favourable opinion of the Appointments and Remuneration Committee, including in its functions as Related-Party Transactions Committee, in relation to an initiative promoted by the executive directors, approved a derogation from the Remuneration Policy, introducing a mechanism, for the purposes of calculating the MBO accrued in the relevant year, that takes account of the TIP stock performance during the period in order to ensure maximum alignment with the market and to promote, as far as possible, an even greater commitment not only to the TIP Group's fundamental results but also to stock performance. This derogation will apply for the remaining term of the TIP Remuneration Policy. For further details, see paragraph 5 of Section II of the Report.

NAME AND SURNAME	REMUNERATION
Giovanni Tamburi - Chairman of the Board of Directors and Chief Executive Officer	Fixed: 550,000 euro gross, in addition to specific benefits (pension and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use). Short-term variable (MBO): the sum of: 7% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the items "Consolidated revenues from sales and services", 6.20% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.⁴ 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by an increase of at least 20% annually in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work; (2) 10% tied to an increase of at least 10% per year in external training hours, which are provided on an annual basis by the internal TIP structure.

NAME AND SURNAME	REMUNERATION
	Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to the objective. Following the derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company's Board of Directors for the purposes of calculating the MBO accrued in the reference year, the following mechanism will apply: 1) 100% of the MBO accrued in the reporting year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year; 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%; 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative, in all cases taking into account any dividends distributed during the period.
Alessandra Gritti - Vice Chairperson of the Board of Directors and Chief Executive Officer	Fixed: 360,000 euro gross, in addition to specific benefits (pension and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use). Short-term variable (MBO): the sum of: 4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the items "Consolidated revenues from sales and services", 3.80% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.⁴ 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by an increase of at least 20% annually in the financial resources allocated annually by TIP for the integration and support of young people in the world of work; (2) 10% tied to an increase of at least 10% per year in external training hours, which are provided on an annual basis by the internal TIP structure. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to the objective. Following the derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company's Board of Directors for the purposes of calculating the MBO accrued in the reference year, the following mechanism will apply: 1) 100% of the MBO accrued in the reporting year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year; 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%; 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative, in all cases taking into account any dividends distributed during the period.

NAME AND SURNAME	REMUNERATION
Claudio Berretti - Executive Director and General Manager	Fixed: 160,000 euro gross (in addition to remuneration as an executive of the Company of 200,000 euro gross) and specific benefits (social security and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use). Short-term variable (MBO): the sum of 4.25% of the consolidated revenues from advisory activities, recognised under the items “Consolidated revenues from sales and services”, 3.75% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of variable components of the emolument itself.⁴ 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by the 20% annual increase in the financial resources allocated annually by TIP for the inclusion and support of young people in the working world; (2) 10% tied to the 10% annual increase in external training hours provided annually by the TIP internal structure. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective. Following the derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company’s Board of Directors for the purposes of calculating the MBO accrued in the reference year, the following mechanism will apply: 1) 100% of the MBO accrued in the reporting year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year; 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%; 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative, in all cases taking into account any dividends distributed during the period.

Given that the short-term variable component of the remuneration paid to executive directors is benchmarked, in part, to the consolidated revenues earned by the Company in the provision of advisory services and the consolidated pre-tax profits accrued in the reference year, as well as the performance of TIP stock in the reference year, an assessment of the achievement by these executive directors of their economic and financial performance objectives can be ascertained by analysing the data reflected in the draft financial statements as at 31 December 2025, approved by the Board of Directors on 16 March 2026, which show that as at 31 December 2025, the Company recognised:

- consolidated revenues from sales and services of 2,648,500 euros⁴;
- a pro forma consolidated profit before tax (to be determined gross of the variable components of the emoluments themselves) of 111,713,187 euros⁴ and
- a performance of the TIP stock from 1 January 2025 to 31 December 2025 of 11.59%.

During the financial year ended 31 December 2025, the pay mix⁽¹⁾ of top management salaries was as follows:

PAY MIX	Chairperson and Chief Executive Officer	Vice Chairperson and Chief Executive Officer	Executive Director and General Manager
Gross Annual Fixed Remuneration (AFR)	6%	7%	7%
Short-Term Annual Variable Remuneration (MBO)	81%	82%	82%
Long-Term Variable Remuneration (LTI)	13%	11%	11%

(1) For the purposes of producing the table relating to the pay mix, the long-term variable remuneration is calculated considering the fair value of the shares actually allocated during 2025, measured as the average of the official listing prices of TIP shares in the month preceding the actual allocation date.

In particular, the variable component constitutes more than 90% of the remuneration package for top management and is paid for approximately 13% in shares.

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

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

No end-of-service indemnities were paid during 2025.

3. REMUNERATION OF NON-EXECUTIVE DIRECTORS

On 29 April 2025, the Board of Directors resolved to establish that the total annual emolument of 210,000 euros resolved by the Shareholders' Meeting on 29 April 2025, pursuant to Article 2389, first paragraph, of the Civil Code, should be divided into equal parts between the directors to whom no proxies and powers have been conferred, to be paid annually. This amount is also regarded as remuneration for the work carried out by the directors who form part of specific Committees.

The remuneration of non-executive directors is in accordance with Section I of the Report containing the Remuneration Policy approved by binding resolution of the Shareholders' Meeting on 29 April 2024 for a three-year term.

4. INCENTIVE PLANS

On 17 September 2025, a total number of 1,500,000 (one million five hundred thousand) Units were allocated under the Performance Share Plan TIP 2025-2027 to the executive directors and employees as indicated in the table attached to the notice pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5, subparagraph a) of the CONSOB Issuers' Regulation published in the "Corporate Governance/Incentive Plans" section of the company website at www.tipspa.it. With this

allocation, all the 1,500,000 (one million five hundred thousand) Units provided for in the Performance Share Plan TIP 2025-2027 are allocated.

In relation to the Performance Share Plan TIP 2024-2026, see the information document produced pursuant to Article 114-*bis* of the TUF and Article 84-*bis* of the CONSOB Issuers' Regulation, available in the "Corporate Governance/Shareholders' Meetings/Documents" section of the company website www.tipspa.it, and in the notice pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 5, subparagraph a) of the CONSOB Issuers' Regulation, published in the "Corporate Governance/Incentive Plans" section of the company website www.tipspa.it.

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

During the year ended 31 December 2025, the Board of Directors of the Company, with the favourable opinion of the Appointments and Remuneration Committee, also in its role as Related Party Transactions Committee (as provided for in the Procedures for Transactions with Related Parties adopted by the Company in the case of transactions concerning the remuneration of directors) in relation to an initiative promoted by the executive directors, approved a derogation from the TIP Remuneration Policy.

In order to ensure maximum alignment with the market and with the spirit of promoting, as far as possible, an even greater commitment not only to the TIP group's fundamental results but also to the stock performance, the executive directors proposed, on their own initiative and obviously despite any influence of exogenous market factors, to introduce a mechanism for calculating the variable component of the annual remuneration that captures the performance of the TIP stock during the reference period, i.e.:

- 1) 100% of the MBO accrued in the reference year if the performance of the TIP stock is at least +10% from 1 January of the relevant year;
- 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but less than 10%;
- 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative.

In all cases, obviously taking into account any dividends distributed during the period.

This derogation will apply for the remaining term of the TIP Remuneration Policy.

In February 2026, the Company's Board of Directors, with the support of the Appointments and Remuneration Committee, considered the performance of the TIP stock during 2025 and, taking into account the dividends distributed during the period, acknowledged and confirmed that the variable remuneration of the executive directors for the year 2025 will correspond to 100% of the accrued amount.

6. APPLICATION OF EX POST CORRECTION MECHANISMS FOR THE VARIABLE COMPONENT (“CLAWBACK”)

During the year ended 31 December 2025, the Company did not apply ex post adjustment mechanisms to the variable remuneration component.

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

Remuneration paid to members of the management and control bodies

First name Surname	2021-2022 change (3)	2022-2023 change (4)	2023-2024 change (5)	2024-2025 change (6)
Giovanni Tamburi Chairperson and Chief Executive Officer (1)	-41%	10%	-41%	35%
Alessandra Gritti Vice Chairperson and Chief Executive Officer (1)	-27%	10%	-42%	36%
Claudio Berretti Executive Director and General Manager (2)	-29%	10%	-42%	36%
Other non-executive directors	0%	0%	0%	0%
Board of Statutory Auditors	0%	0%	0%	0%

- (1) Including fixed and variable compensation and incentive plans.
- (2) Including fixed remuneration (including remuneration as an employee), variable remuneration and incentive plans.
- (3) The decrease is attributable to the fact that remuneration includes the component relating to long-term incentive plans through “performance shares” linked to medium-term performance targets of TIP shares, and to long-term tenure in office, but does not include components referable to the stock option plan that expired in the previous year.
- (4) The positive change is attributable to: (i) the increase in pre-tax profit, to which a portion of variable remuneration is commensurate, and (ii) the fact that remuneration also includes the component relating to long-term incentive plans through “performance shares” linked to medium-term performance targets for TIP shares and the individual’s long-term tenure in their position.
- (5) The overall negative change is due to the reduction in revenues and pre-tax profit on which variable remuneration is based. The reduction in the variable remuneration component was partly offset by an increase in the notional component relating to the long-term incentive plans through “performance shares” linked to medium-term TIP share performance targets which increase, but without the certainty of the actual benefit for the directors.
- (6) The positive change is attributable to: (i) the increase in pre-tax profit, to which a portion of variable remuneration is commensurate, and (ii) the fact that remuneration also includes the component relating to long-term incentive plans through “performance shares” linked to medium-term performance targets for TIP stock and the individual’s long-term tenure in their position.

Company results

Indicator (1)	2021-22 change	2022-23 change	2024-2025 change	2024-2025 change
Revenues	-71%	-17%	-26%	143%
Consolidated pre-tax profit	6%	8%	-56%	47%

(1) Pro forma figures (presented in the reports on operations) for the years 2021, 2022, 2023, 2024 and 2025.

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

	2021-22 change (2)	2022-23 change (3)	2023-24 change (4)	2024-25 change (5)	
Change in average remuneration of all the employees (1)	-13%	13%	3%	27%	
	2021	2022	2023	2024	2025
Average number of employees	12	14	13	14	13

- (1) Includes gross annual remuneration and bonuses quantified with reference to the year of accrual. Given the limited number of employees, the total average trend is influenced by the stratification by role of the active employees in the individual year. The trend in average annual remuneration per individual employee is, in any case, always increasing as a function of the progressive development of work experience and position held.
- (2) The decrease is attributable to the fact that remuneration includes the component relating to long-term incentive plans through “performance shares” linked to medium-term performance targets of TIP stock and long-term tenures of employment, but it does not include components related to the stock option plan completed in the previous year.
- (3) The increase is attributable to the fact that the remuneration includes a component relating to long-term incentive plans through “performance shares” linked to medium-term TIP share performance targets and to long-term tenures of employment.
- (4) The overall positive change is attributable to the increase in the share of long-term incentive plans.
- (5) The overall positive change is attributable to the increase in the share relating to long-term incentive plans and to the increase in the share of short-term variable remuneration.

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

The Shareholders' Meeting held on 29 April 2025 voted in favour of Section II of the Remuneration Report for the previous year and no indications were recorded from the Shareholders to be considered for the purposes of this Report.

9. REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE SUPERVISORY BODY

By resolution of 29 April 2024, the Shareholders' Meeting allocated, at the proposal of the Board of Directors, the following annual remuneration to the supervisory body:

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

PART TWO

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(8)
Name and surname	Position	Period for which the position was held	Expiry of term of office	Gross fixed remuneration	Fees for participating in committees	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remunerations	Total	Fair Value of equity compensation	Indemnities for end of office or termination of employment
						Gross bonuses and other incentives	Profit sharing					
Giovanni Tamburi	Chairperson and Chief Executive Officer	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	550,000	-	7,111,613 (*)		Car (including for partially private use), smartphone, tablet, D&O, accident and health insurance policy (*)			3,141,508	
Alessandra Gritti	Vice Chairperson and Chief Executive Officer	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	360,000	-	4,357,662 (*)		Car (including for partially private use), smartphone, tablet, D&O, accident and health insurance policy (*)			1,682,103	
Cesare d'Amico	Deputy Chairman	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	30,000	-			D&O				
Claudio Berretti	Executive Director and General Manager	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	360,000	-	4,301,806 (*)		Car (including for partially private use), smartphone, tablet, D&O, accident and health insurance policy (*)			1,581,071	

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(8)
Name and surname	Position	Period for which the position was held	Expiry of term of office	Gross fixed remuneration	Fees for participating in committees	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remunerations	Total	Fair Value of equity compensation	Indemnities for end of office or termination of employment
						Gross bonuses and other incentives	Profit sharing					
Isabella Ercole	Independent director *	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	30,000	-			D&O				
Giuseppe Ferrero	Director	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	30,000	-			D&O				
Sergio Marullo di Condojanni	Independent director *	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	30,000	-			D&O				
Manuela Mezzetti	Director	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	30,000	-			D&O				
Daniela Palestra	Independent director *	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	30,000	-			D&O				
Paul Simon Schapira	Independent director *	since 29/4/2025	Approv. Financial statements at 31-12-27	30,000	-			D&O				

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7) ¹⁸	(8)
Name and surname	Position	Period for which the position was held	Expiry of term of office	Gross fixed remuneration	Fees for participating in committees	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remunerations	Total	Fair Value of equity compensation	Indemnities for end of office or termination of employment
						Gross bonuses and other incentives	Profit sharing					
Myriam Amato	Chairman of Board of Statutory Auditors	from 29/4/2024	Approv. Financial statements at 31/12/26	30,000				D&O				
Fabio Pasquini	Standing Auditor	from 29/4/2024	Approv. Financial statements at 31/12/26	20,000				D&O				
Marzia Nicelli	Standing Auditor	from 29/4/2024	Approv. Financial statements at 31/12/26	20,000				D&O				
Marina Mottura	Alternate Auditor	from 29/4/2024	Approv. Financial statements at 31/12/26					D&O				
Simone Montanari	Alternate Auditor	from 29/4/2024	Approv. Financial statements at 31/12/26					D&O				
(I) Remuneration in the company drafting the financial statements												
(II) Remuneration from subsidiaries and associates												
(III) Total												

(*) On 29 April 2025, the Board of Directors resolved:

- to pay the Company's Chairman and Chief Executive Officer, Giovanni Tamburi, for the years 2025, 2026 and 2027, in compensation for his position, a fixed gross annual remuneration of 550,000 euros (five hundred and fifty thousand euros), in addition to specific benefits (social security and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use), to be paid in deferred monthly instalments;
- to pay the Company's Vice Chairperson and Chief Executive Officer, Alessandra Gritti, for the years 2025, 2026 and 2027, in compensation for the position assigned, a fixed gross annual remuneration of 360,000 euros (three hundred and sixty thousand euros), in addition to specific benefits (social security and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use), to be paid in deferred monthly instalments;
- to pay, for the years 2025, 2026 and 2027, to the Director vested with the powers of the Company, Claudio Berretti, in addition to his remuneration as an executive of the Company of 200,000 euros, in compensation for the position assigned to him, a fixed gross annual remuneration of 160,000 euros (one hundred and sixty thousand euros), in addition to specific benefits (social security and health benefits, D&O, car, tablet, smartphone, including for personal use), to be paid in deferred monthly instalments;
- to also pay the Company's Chairman and Chief Executive Officer, Giovanni Tamburi, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components (i) 7% of consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services" and (ii) 6.20% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of the variable components of the remuneration itself. 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by an increase of 20% year on year in the financial resources allocated annually by TIP to the inclusion and support of young people in the world of employment; and (2) 10% related to an increase of 10% year on year in the external training hours delivered on an annual basis by the internal structure of TIP. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective;
- to also pay the Company's Vice Chairperson and Chief Executive Officer, Alessandra Gritti, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services" and (ii) 3.80% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of the variable components of the remuneration itself. 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by an increase of 20% year on year in the financial resources allocated annually by TIP to the inclusion and support of young people in the world of employment; and (2) 10% related to an increase of 10% year on year in the external training hours delivered on an annual basis by the internal structure of TIP. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective;
- to also pay the General Manager, Claudio Berretti, in addition to his executive remuneration, in compensation for the position assigned to him, a variable gross annual remuneration equal to the sum of the following components: (i) 4.25% of consolidated revenues from advisory activities, recognised under the item "Consolidated revenues from sales and services" and (ii) 3.75% of the consolidated pre-tax profit for the year, to be determined gross of the variable components of the remuneration itself. 20% of the amount resulting from the above formula is linked to the achievement of the ESG objectives defined as follows: (1) 10% determined by an increase of 20% year on year in the financial resources allocated annually by TIP to the inclusion and support of young people in the world of employment; and (2) 10% related to an increase of 10% year on year in the external training hours delivered on an annual basis by the internal structure of TIP. Failure to achieve a threshold level of ESG objectives results in the non-accrual of the component related to that objective;
- with reference to the items used to benchmark the variable remuneration, these shall be pro forma and the figures to be used as benchmarks shall be those set out in the pro forma income statement, determined by applying the accounting standards for financial assets and liabilities existing at 2017 (IAS 39) and included in the report on operations to TIP's consolidated financial statements for the year in question. It is understood that if, during the three-year period considered, there are changes in international accounting standards that affect the items used to benchmark the variable remuneration, a change shall be made accordingly.

The Board of Directors' meeting of 29 April 2025 established that the Chairman and Chief Executive Officer, Giovanni Tamburi, the Vice Chairperson and Chief Executive Officer, Alessandra Gritti, and the General Manager, Claudio Berretti, are also entitled to retain any remuneration received as members of the Board of Directors or corporate bodies of other companies, with the sole exception of companies controlled by the Company pursuant to Article 2359, paragraph 1, No. 1) of the Civil Code.

Following the derogation from the Remuneration Policy approved during 2025 by the Company's Board of Directors for the purposes of calculating the MBO accrued in the reference year, the following mechanism will apply:

- 1) 100% of the MBO accrued in the reference year if the performance of the TIP stock is at least +10% since 1 January of the relevant year;
- 2) 90% if the performance of the TIP stock was positive but below 10%;
- 3) 80% if the performance of the TIP stock was negative,

in all cases taking into account any dividends distributed during the period.

This derogation will apply for the remaining term of the TIP Remuneration Policy. For further details, see paragraph 5 of Section II of the Report.

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

			Financial securities allocated in previous years not vested during the year		Financial securities allocated during the year					Financial securities vested during the year and not allocated	Financial securities vested during the year and allocable		Financial securities accrued during the year
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Name and surname	Position	Plan	Number and type of financial securities	Vesting Period	Number and type of financial securities	Fair value at the allocation date	Vesting Period	Date allocated	Market price at allocation	Number and type of financial securities	Number and type of financial securities	Value at maturity date	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairman and CEO	Performance Share Plan TIP 2022/2023 ²⁰											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements											129,987	1,087,341	1,395
Alessandra Gritti	Deputy Chairwoman and CEO	Performance Share Plan TIP 2022/2023 ²⁰											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements											69,993	585,491	751
Claudio Berretti	Executive Director and GM	Performance Share Plan TIP 2022/2023 ²⁰											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements											65,827	550,643	706

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

²⁰ 50% of the Units of the Performance Share Plan TIP 2022-2023 were exercised in 2024, and the remaining 50% will be exercisable in 2025.

			Financial securities allocated in previous years not vested during the year		Financial securities allocated during the year					Financial securities vested during the year and not allocated	Financial securities vested during the year and allocable		Financial securities accrued during the year
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Name and surname	Position	Plan	Number and type of financial securities	Vesting Period	Number and type of financial securities	Fair value at the allocation date	Vesting Period	Date allocated	Market price at allocation	Number and type of financial securities	Number and type of financial securities	Value at maturity date	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairman and CEO	Performance Share Plan TIP 2023-2025											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements			780,000 Units	2023-2026 50% exercisable in 2026, 50% exercisable in 2027									1,640,977
Alessandra Gritti	Deputy Chairwoman and CEO	Performance Share Plan TIP 2023-2025											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements			420,000 Units	2023-2026 50% exercisable in 2026, 50% exercisable in 2027									883,603
Claudio Berretti	Executive Director and GM	Performance Share Plan TIP 2023-2025											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements			395,000 Units	2023-2026 50% exercisable in 2026, 50% exercisable in 2027									831,008

			Financial securities allocated in previous years not vested during the year		Financial securities allocated during the year					Financial securities vested during the year and not allocated	Financial securities vested during the year and allocable		Financial securities accrued during the year
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Name and surname	Position	Plan	Number and type of financial securities	Vesting Period	Number and type of financial securities	Fair value at the allocation date	Vesting Period	Date allocated	Market price at allocation	Number and type of financial securities	Number and type of financial securities	Value at maturity date	Fair value
Giovanni Tamburi	Chairman and CEO	Performance Share Plan TIP 2024-2026											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements			770,000 Units	2024-2027 50% exercisable in 2027, 50% exercisable in 2028									1,257,038
Alessandra Gritti	Deputy Chairwoman and CEO	Performance Share Plan TIP 2024-2026											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements			410,000 Units	2024-2027 50% exercisable in 2027, 50% exercisable in 2028									669,332
Claudio Berretti	Executive Director and GM	Performance Share Plan TIP 2024-2026											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements			385,000 Units	2024-2027 50% exercisable in 2027, 50% exercisable in 2028									628,519
Giovanni Tamburi	Chairman and CEO	Performance Share Plan TIP 2025-2027											

			Financial securities allocated in previous years not vested during the year		Financial securities allocated during the year					Financial securities vested during the year and not allocated	Financial securities vested during the year and allocable		Financial securities accrued during the year
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) ¹⁹	(12)
Name and surname	Position	Plan	Number and type of financial securities	Vesting Period	Number and type of financial securities	Fair value at the allocation date	Vesting Period	Date allocated	Market price at allocation	Number and type of financial securities	Number and type of financial securities	Value at maturity date	Fair value
I) Remuneration in the company drafting the financial statements					575,000 Units	2,389,770	2025-2028 50% exercisable in 2028, 50% exercisable in 2029	17 September 2025	8,410				242,098
Alessandra Gritti	Deputy Chairwoman and CEO	Performance Share Plan TIP 2025-2027											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements					305,000 Units	1,267,617	2025-2028 50% exercisable in 2028, 50% exercisable in 2029	17 September 2025	8,410				128,417
Claudio Berretti	Executive Director and GM	Performance Share Plan TIP 2025-2027											
I) Remuneration in the company drafting the financial statements					287,000 Units	1,192,807	2025-2028 50% exercisable in 2028, 50% exercisable in 2029	17 September 2025	8,410				120,839

TABLE 4A: SHARES - SCHEDULE CONCERNING INFORMATION ON THE SHAREHOLDINGS OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES AND GENERAL MANAGERS COMPILED ON THE BASIS OF ANNEX 3A, SCHEDULE 7-TER OF THE CONSOB ISSUERS' REGULATIONS FOR TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS						
Name and surname	Position	No. of shares held at 31 December 2024	No. of shares bought in 2025	No. of shares sold in 2025	No. of shares allocated by exercise of options in 2025	No. of shares held at 31 December 2025
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Chairman and CEO	15,455,318			129,987 ⁽⁷⁾	15,585,305
Alessandra Gritti ⁽²⁾	Vice Chairperson and CEO	3,247,286			69,993 ⁽⁷⁾	3,317,279
Cesare d'Amico ⁽³⁾	Vice Chairperson	23,880,000				23,880,000
Claudio Berretti ⁽⁴⁾	Director and GM	3,465,826	98,638		65,827 ⁽⁷⁾	3,630,291
Isabella Ercole	Director	0				0
Giuseppe Ferrero	Director	3,059,635		3,059,635 ⁽⁵⁾		0
Sergio Marullo di Condojanni ⁽⁶⁾	Director	19,537,137				19,537,137
Manuela Mezzetti	Director	0				0
Daniela Palestra	Director	0				0
Paul Simon Schapira	Director	45,015	5,000			50,015
(1) Giovanni Tamburi holds part of his stake in the share capital of TIP directly, and the remaining part indirectly through Lippiuno S.r.l., a company in which he holds an 87.26% stake. Furthermore, Giovanni Tamburi is married to the director Alessandra Gritti, who in turn holds the number of TIP shares indicated in the above table. (2) Alessandra Gritti is married to the director Giovanni Tamburi, who in turn holds, directly and through subsidiaries, the number of TIP shares indicated in the above table. (3) Cesare d'Amico holds a total of 23,700,000 shares in TIP, in part directly, in part through d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (a company in which he directly and indirectly holds a 50% stake) and through the company Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (a company in which he directly holds a 54% stake). An additional 180,000 shares in TIP are held by director Cesare d'Amico's spouse. (4) Claudio Berretti holds a total of 3,630,291 TIP shares, partly directly, partly through Lohalma S.r.l. (a company in which it directly holds 100% of the capital). (5) Shares donated during the year. (6) Sergio Marullo di Condojanni does not hold TIP shares, either directly or indirectly. The 19,537,137 shares in TIP indicated in the table are held by a company controlled by the director's spouse. (7) This refers to the allocation of bonus shares following the exercise of Units related to incentive plans.						

MEMBERS OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS					
Name and surname	Position	No. of shares held at 31 December 2024	No. of shares bought in 2025	No. of shares sold in 2025	No. of shares held at 31 December 2025
Myriam Amato	Chairman	0			0
Fabio Pasquini	Standing Auditor	0			0
Marzia Nicelli	Standing Auditor	0			0
Marina Mottura	Alternate Auditor	0			0
Simone Montanari	Alternate Auditor	0			0