

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER TUF

EMITTENTE: TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.  
SITO WEB: [WWW.TIPSPA.IT](http://WWW.TIPSPA.IT)

ESERCIZIO A CUI SI RIFERISCE LA RELAZIONE: 2011  
DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE: 15 MARZO 2012

## INDICE

<i>PREMESSE</i> .....	3
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>4</b>
<b>1. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI</b> .....	<b>4</b>
<b>2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>3. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI</b> .....	<b>5</b>
<i>3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E BENEFICI NON MONETARI</i> .....	5
<i>3.2 INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO</i> .....	6
<i>3.3 BENEFIT NON MONETARI</i> .....	7
<i>3.4 PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI</i> .....	7
<b>SEZIONE II</b> .....	<b>8</b>
<i>PRIMA PARTE</i> .....	8
<i>1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI</i> .....	8
<i>2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO</i> .....	9
<i>3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI</i> .....	9
<i>4. IL PIANO DI INCENTIVAZIONE</i> .....	9
<i>SECONDA PARTE</i> .....	12
<b>TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b> .....	<b>12</b>
<b>TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b> .....	<b>16</b>
<b>TABELLA 3A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali</b> .....	<b>18</b>

## PREMESSE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) – predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del dlgs 58/1998 e dell’art. 84-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/99 e redatta nel rispetto dei criteri di cui all’Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del medesimo Regolamento CONSOB n. 11971/99 - mira a fornire agli azionisti, agli investitori e al mercato una chiara e completa illustrazione della politica di Tamburi Investment Partners S.p.A. (“**TIP**” o la “**Società**”) in materia di remunerazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

La Società ha adottato i principi e i criteri applicativi in materia di remunerazione degli amministratori previsti dall’articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana (il “**Codice di Autodisciplina**”).

I contenuti di cui alla presente Relazione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 marzo 2012 sulla base di una proposta avanzata dal comitato per la remunerazione (il “**Comitato per la Remunerazione**”). Sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione le previsioni contenute nella presente Relazione potranno essere oggetto di ulteriore revisione al fine di garantirne nel tempo la adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Il testo della Relazione è a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet [www.tipspa.it](http://www.tipspa.it).

La Sezione I della Relazione sarà oggetto di deliberazione da parte dall’Assemblea dei soci di TIP convocata per il giorno 29 aprile 2012 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2012 in seconda convocazione.

## SEZIONE I

### 1. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie ed in conformità alle applicabili disposizioni del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri non esecutivi Signori Claudio Gragnani, Marco Merati Foscarini e Giuseppe Ferrero, ciascuno dei quali - in conformità a quanto previsto dal regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010 - è dotato dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina e possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il presidente del Comitato per la Remunerazione è il dr. Marco Merati Foscarini ed è stato scelto dal comitato stesso al suo interno.

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione e in particolare: (a) formula proposta al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente, dei consiglieri delegati e degli amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso, nonché per eventuali piani di *stock option* o assegnazione di azioni; (b) formula annualmente al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla componente variabile del compenso ai dipendenti/collaboratori; e (c) valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti, vigila sulla loro applicazione sulla base delle indicazioni fornite dai consiglieri delegati e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato per la Remunerazione può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, avvalendosi sia dell'ausilio dei dipendenti della Società, sia - se necessario - di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, 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.

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

Le finalità primarie perseguite con la politica della remunerazione degli amministratori sono quelle di:

1. attrarre, trattenere e motivare figure dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società;

2. allineare gli interessi del *top management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore sostenibile nel medio termine.

Più in particolare, in conformità a tali finalità i principi posti alla base della politica di remunerazione degli amministratori con funzioni esecutive e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono volti ad allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo. A tal riguardo, anche in ragione dell'attività caratteristica della Società è stato previsto che:

- a) la componente fissa tenga conto del settore di attività in cui TIP opera, sia delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta e sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata;
- b) una parte molto significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* della Società nel medio periodo.

Con riguardo invece agli amministratori privi di funzioni esecutive la remunerazione è determinata in misura fissa.

### **3. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI**

#### **3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E BENEFICI NON MONETARI**

I pacchetti retributivi degli amministratori esecutivi, ed in particolare quello del Presidente ed Amministratore Delegato e quello del Vice Presidente ed Amministratore Delegato, sono strutturati nella loro attuale formulazione tenendo anche in considerazione la intervenuta modifica dell'attività gestionale che ha fatto seguito alla fusione per incorporazione di Tamburi & Associati S.p.A. – società della quale i medesimi amministratori delegati detenevano la quasi totalità del capitale - in TIP.

Tale operazione di integrazione, peraltro, ha comportato notevoli benefici per la Società in considerazione del fatto che la considerevole entità dei proventi generati dall'attività di *advisory* è divenuta una componente essenziale e stabile nel tempo dei profitti generati dalla Società consentendo di “mediare”, anno per anno, rispetto alla volatilità tipica del settore degli investimenti in partecipazioni. A fronte di tali benefici per la Società gli azionisti di Tamburi & Associati – compresi gli attuali amministratori delegati della Società – hanno dovuto però rinunciare ai profitti derivanti dagli utili di tale società.

In considerazione delle finalità e dei principi sulle politiche di remunerazione sopra esposti - e tenuto anche conto degli effetti sull'attività propria degli amministratori esecutivi derivanti dalla predetta fusione – il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di:

- stabilire un compenso fisso, per gli amministratori esecutivi, di entità inferiore rispetto ai valori di mercato, ma comunque in grado di assicurare un sufficiente livello di retribuzione nel caso di esercizi particolarmente poco profittevoli;
- stabilire per gli stessi amministratori esecutivi un compenso variabile con una formula fissa e prestabilita tale da consentire loro di partecipare attivamente alle *performance* economiche della Società;
- mantenere a favore degli amministratori esecutivi un adeguato livello di *benefits*.

Nel contesto generale si precisa che, considerata la *seniority* ed il *track record* storico del *top management* con riferimento al settore di appartenenza e senza minimamente tenere conto delle prassi tipiche dei fondi 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 è sensibilmente inferiore alla media del settore.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile, gli indicatori di *performance* trovano nelle componenti di conto economico le variabili di riferimento cui attenersi. In particolare, per quanto riguarda i tre amministratori esecutivi, è definita da anni una formula che prevede l'applicazione di una percentuale alla componente “ricavi per servizi” e di una percentuale alla componente “utile ante imposte”.

La componente “ricavi per servizi” assume valenza significativa in quanto rappresentativa della capacità dell'azienda di remunerare le attività strettamente legate all'*advisory* che per la natura dell'attività di *mergers & acquisitions*, sono legate ai “*success fee*”, ossia alle commissioni percepite nel caso in cui siano portate a buon fine le operazioni oggetto dell'attività di *advisory* da parte della Società. Si ricorda peraltro che tale componente è stata storicamente di importante ammontare consentendo alla Società di coprire integralmente tutti i propri costi fissi di struttura.

La componente “utile ante imposte” della Società viene assunta come indice di *performance* generale.

Inoltre, anche in funzione dei rischi che in tali casi ci si assume a livello personale, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che il Presidente e Amministratore Delegato, il Vice Presidente e Amministratore Delegato ed il Direttore Generale siano legittimati a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri (di designazione di TIP) di Consigli di Amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del codice civile.

### **3.2 INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

Il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2010 ha deliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società e al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società un trattamento di fine mandato da corrisponderci: (i) nel caso di revoca senza giusta causa dei rispettivi poteri e/o della rispettiva carica di amministratore in data anteriore alla data di naturale scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione (fissata nella data di approvazione del bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2012); ovvero (ii) nel caso di mancato rinnovo senza giusta causa della predetta carica e/o dei suddetti poteri alla scadenza del mandato conferito e in corso alla data della deliberazione.

Non è prevista alcuna indennità specifica, diversa da quella sopra descritta, nel caso in cui il rapporto cessi a seguito di offerta pubblica di acquisto promossa sui titoli emessi dalla Società.

### 3.3 BENEFIT NON MONETARI

Il piano dei compensi degli amministratori esecutivi è completato - come già indicato in precedenza – dall’attribuzione di *benefit* non monetari quali l’uso (anche a livello personale) dell’auto aziendale, del telefono cellulare e del *blackberry*.

La Società ha inoltre stipulato con Chubb Insurance Company of Europe S.A. due polizze assicurative, di cui una D&O ed un’altra RC professionale, a favore degli Amministratori e dei Sindaci della Società, delle sue controllate, nonché delle partecipate nelle quali TIP abbia una rappresentanza negli organi direttivi, nonché a favore del Direttore Generale, a copertura di eventuali danni causati a terzi dagli assicurati nell’esercizio delle funzioni da essi rivestite.

### 3.4 PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

Il Consiglio di Amministrazione- su proposta del Comitato per la Remunerazione e previa approvazione dell’Assemblea dei Soci del 29 aprile 2011 - ha approvato in data 4 agosto 2011 un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari (il “**Piano di Incentivazione**”) ed al cui regolamento si rinvia per ogni aspetto connesso.

Gli strumenti finanziari di cui al Piano di Incentivazione sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione ad amministratori esecutivi nei termini riportati nella tabella n. 2 della Sezione II.

Il Piano di Incentivazione è considerato un efficiente strumento di fidelizzazione nel medio e nel lungo termine delle figure ritenute maggiormente rilevanti per la crescita di TIP.

Le finalità che gli amministratori della Società si prefiggono di perseguire attraverso l’adozione del Piano di Incentivazione sono principalmente le seguenti:

- a) incentivare la creazione di valore con un orizzonte temporale di medio periodo;
- b) sviluppo dell’approccio imprenditoriale del *management*;
- c) maggiore coinvolgimento di amministratori, collaboratori e dipendenti nell’andamento della Società e *focus* dell’attività verso fattori di successo strategico a lungo termine;
- d) rafforzamento della fidelizzazione di amministratori, collaboratori e dipendenti;
- e) incremento del clima di fiducia nella crescita del valore della Società.

In conformità alle finalità sopra menzionate il Piano di Incentivazione prevede che:

- a) gli amministratori beneficiari delle *stock option* saranno tenuti a mantenere e a non vendere, sino al termine del mandato in corso al momento di ciascun esercizio delle *stock option*, una quota non inferiore al 30% delle azioni acquistate nel corso di tale mandato;
- b) i dipendenti beneficiari delle *stock option* saranno tenuti a mantenere e a non vendere, per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio delle *stock option*, una quota non inferiore al 30% delle azioni acquistate;
- c) in caso di esercizio delle *stock option* mediante liquidazione ai singoli beneficiari del *capital gain*, i beneficiari dovranno reinvestire nell’acquisto di azioni ordinarie della Società una quota non inferiore al 30% dell’importo netto ricevuto; le azioni rivenienti da tale reinvestimento dovranno essere mantenute e non potranno essere vendute per i periodi previsti ai precedenti punti (b) e (c).

## SEZIONE II

### PRIMA PARTE

#### 1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione in data 3 maggio 2010 ha deliberato di riconoscere agli amministratori esecutivi della società un piano di remunerazione costituito da una componente determinata in misura fissa e da una parte da determinarsi in misura variabile in considerazione del raggiungimento di determinati obiettivi in termini di *performance* aziendali.

In particolare con riferimento alla componente fissa del piano di remunerazione il Consiglio ha determinato di:

1. riconoscere, per gli esercizi 2010, 2011 e 2012, 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 434.000 (quattrocentotrentaquattromila), oltre agli attuali *benefit* (auto, telefono cellulare e *blackberry*), da corrispondersi in rate mensili;
2. riconoscere, per gli esercizi 2010, 2011 e 2012, 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 282.500 (duecentottantadueemilacinquecento), oltre agli attuali *benefit* (auto, telefono cellulare e *blackberry*), da corrispondersi in rate mensili;
3. riconoscere, per gli esercizi 2010, 2011 e 2012, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società pari ad euro 200.000 lordi, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli, un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 50.000 (cinquantamila), oltre agli attuali *benefit* (auto, telefono cellulare, *blackberry*), da corrispondersi in rate mensili;

Con riferimento, invece, alla componente variabile del menzionato piano di remunerazione il Consiglio ha stabilito di:

1. riconoscere inoltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 5,5% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento;
2. riconoscere inoltre al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Alessandra Gritti, un compenso annuo lordo variabile annuo pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,25% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento;
3. riconoscere al Direttore Generale, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente, a titolo di emolumento per la carica di amministratore un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 3,5% dei ricavi



consolidati derivanti dall'attività di *advisory*, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 2,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento;

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

Con riferimento ad accordi che prevedono il pagamento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto il Consiglio di Amministrazione in data 3 maggio 2010 ha deliberato:

- di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società e al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società un trattamento di fine mandato da corrispondersi: (i) nel caso di revoca senza giusta causa dei rispettivi poteri e/o della rispettiva carica di amministratore in data anteriore alla data di naturale scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione (fissata nella data di approvazione del bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2012); ovvero (ii) nel caso di mancato rinnovo senza giusta causa della predetta carica e/o dei suddetti poteri alla scadenza del mandato conferito e in corso alla data della deliberazione;
- di fissare il trattamento di fine mandato da riconoscersi al Presidente e Amministratore Delegato della Società, e/o al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società al ricorrere delle condizioni indicate nel precedente alinea, in un importo pari all'emolumento annuo medio (calcolato applicando la media aritmetica degli emolumenti annui complessivi, fissi e variabili, percepiti e/o maturati a livello di Società o, se esistente, a livello consolidato, nel triennio anteriore alla data di cessazione o di mancato rinnovo), moltiplicato per tre.

## 3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2010 ha deliberato di stabilire che l'emolumento complessivo annuo di euro 80.000 deliberato dall'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2010, 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.

## 4. IL PIANO DI INCENTIVAZIONE

A seguito della riunione assembleare del 29 aprile 2011 che ha approvato le linee guida del Piano di Incentivazione il Consiglio di Amministrazione di TIP del 4 agosto 2011 ha deliberato di:

- (a) adottare il regolamento del Piano di Incentivazione nominato "Piano di Incentivazione TIP 2011/2014" rivolto ad amministratori esecutivi di TIP (gli "Amministratori") e a dipendenti della Società individuati dal Consiglio di Amministrazione tra soggetti che ricoprano o svolgano ruoli o funzioni rilevanti in TIP (i "Dipendenti");
- (b) determinare in 5.000.000 il numero massimo di opzioni (le "Opzioni") da attribuire gratuitamente ai beneficiari del Piano di Incentivazione (i "Beneficiari"), ciascuna delle quali attributiva del diritto: (i) di acquistare un'azione ordinaria della Società (già in

portafoglio alla data di approvazione del regolamento del Piano di Incentivazione (il “**Regolamento**”) o successivamente acquistata); ovvero (ii) di sottoscrivere un’azione ordinaria della Società di nuova emissione; ovvero ancora (iii) di ricevere dalla Società la liquidazione dell’eventuale *capital gain*, inteso come l’importo lordo pari alla differenza tra il valore di mercato dell’azione ordinaria di TIP alla data di esercizio dell’Opzione e il prezzo di esercizio dell’Opzione stessa, fissato in Euro 1,50;

- (c) stabilire che: (i) gli Amministratori saranno tenuti a mantenere e a non vendere, sino al termine del mandato in corso al momento di ciascun esercizio delle Opzioni, una quota non inferiore al 30% delle azioni acquistate nel corso di tale mandato; (ii) i Dipendenti saranno tenuti a mantenere e a non vendere, per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio delle Opzioni, una quota non inferiore al 30% delle azioni acquistate;
- (d) stabilire che, in caso di esercizio delle Opzioni mediante liquidazione ai singoli Beneficiari del *capital gain*, i Beneficiari dovranno reinvestire nell’acquisto di azioni ordinarie della Società una quota non inferiore al 30% dell’importo netto ricevuto; le azioni rivenienti da tale reinvestimento dovranno essere mantenute e non potranno essere vendute per i periodi previsti al precedente punto (c);
- (e) stabilire che le Opzioni, esercitabili da ciascuno dei Beneficiari nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2014 e il 30 giugno 2015, decadranno anticipatamente: (i) per i Dipendenti, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per cause diverse da (x) dimissioni volontarie del dipendente seguite dalla richiesta di ammissione al trattamento pensionistico o (y) licenziamento senza giusta causa; (ii) per gli Amministratori, nel caso di cessazione del rapporto di amministrazione per cause diverse da (x) revoca senza giusta causa o (y) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato o (z) malattia o impedimento che comporti l’incapacità e/o l’impossibilità del Beneficiario di svolgere con continuità il mandato di amministratore;
- (f) stabilire che le Opzioni saranno esercitabili anche in via anticipata qualora: (i) l’Assemblea straordinaria della Società deliberi di dar corso ad operazioni di natura straordinaria idonee a determinare l’estinzione della Società ovvero l’acquisizione da parte di uno o più soggetti di una partecipazione nel capitale sociale della stessa tale da conferire ai predetti soggetti l’esercizio del controllo, anche in via congiunta, sulla Società ai sensi dell’art. 93 del D. Lgs. 24.2.1998, n. 58; (ii) uno o più soggetti comunichino, ai sensi e per gli effetti dell’art. 102, primo comma, del D. Lgs. 24.2.1998, n. 58, l’intenzione di promuovere, su base volontaria, un’offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto le azioni della Società; (iii) cessi dalla carica, per qualsiasi motivo diverso dalle dimissioni volontarie o dalla revoca per giusta causa, la maggioranza degli amministratori della Società in carica alla data di approvazione del Regolamento; (iv) sia stato revocato senza giusta causa il Presidente/Amministratore Delegato e/o il Vice-Presidente/Consigliere Delegato della Società in carica alla data di approvazione del Regolamento; (v) uno o più soggetti collegati tra loro acquisiscano una partecipazione nel capitale della Società tale da conferire agli stessi l’esercizio del controllo, anche in via congiunta, sulla Società ai sensi dell’art. 93 del D. Lgs. 24.2.1998, n. 58, ovvero uno o più soggetti, anche collegati tra loro, che non siano già azionisti con una partecipazione di rilievo alla data di approvazione del Regolamento, acquisiscano una partecipazione tale da consentire loro di influire in modo rilevante sugli assetti azionari della Società oppure acquisiscano una partecipazione nel capitale della Società superiore a quella del singolo maggior azionista di TIP alla data del 30 giugno 2011;
- (g) stabilire che le massime n. 5.000.000 Opzioni siano ripartite tra i Beneficiari come segue:

- a) complessive n. 4.950.000 agli Amministratori Esecutivi e ai Dipendenti indicati nella tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Consob n. 11971/1999, allegata alla presente comunicazione;
- b) massime n. 50.000 agli altri Beneficiari da individuarsi successivamente fra i dipendenti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti in TIP.

**SECONDA PARTE**

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili no equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>												
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	434.000	-	643.045(*)		Auto, telefono cellulare, <i>blackberry</i> , D&O e RC professionale				
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	282.500	-	386.196 (*)		Auto, telefono cellulare, <i>blackberry</i> , D&O e RC professionale				
Cesare d'Amico	Vice Presidente	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	10.000	-			D&O e RC professionale				
Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	250.000	-	321.523 (*)		Auto, telefono cellulare, <i>blackberry</i> , D&O e RC professionale				
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	10.000	-			D&O e RC professionale				
Claudio Gragnani	Consigliere indipendente	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	10.000	-			D&O e RC professionale				

Carlo Magnani	Consigliere indipendente	dal 29/04/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	7.500	-				D&O e RC professionale				
Mario Davide Manuli	Consigliere indipendente	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	10.000	-				D&O e RC professionale				
Sandro Alberto Manuli	Consigliere indipendente	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	10.000	-				D&O e RC professionale				
Marco Merati Foscarini	Consigliere indipendente	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	10.000	-				D&O e RC professionale				
Giancarlo Mocchi	Consigliere indipendente (cessato)	dall'1/1/2011 al 29/4/2011	Approv. Bilancio 31.12.10	2.500	-				D&O e RC professionale				
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>													
Bruno Sollazzo	Consigliere indipendente	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-12	10.000	-				D&O e RC professionale				
Giorgio Rocco	Presidente Collegio Sindacale	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-11	37.500					D&O e RC professionale				
Enrico Cervellera	Sindaco Effettivo	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-11	25.000					D&O e RC professionale				
Emanuele Cottino	Sindaco Effettivo	dall'1/1/2011	Approv. Bilancio 31-12-11	25.000					D&O e RC professionale				
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>													
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>(III) Totale</b>													

---

(\*) Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2010 in relazione agli esercizi 2010, 2011, 2012 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società Giovanni Tamburi è previsto un compenso variabile annuo lordo (equivalente al costo azienda non essendo lo stesso dipendente di alcuna delle società di TIP) pari alla somma delle seguenti componenti (i) 7% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di advisory, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 5,5% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento. Per il Vice Presidente e Amministratore Delegato Alessandra Gritti, è previsto un compenso annuo variabile annuo lordo (equivalente al costo azienda non essendo la stessa dipendente di alcuna delle società di TIP) pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 4,25% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di advisory, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 3,25% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento. Per il consigliere esecutivo Claudio Berretti è previsto un compenso annuo lordo variabile pari alla somma delle seguenti componenti: (i) 3,5% dei ricavi consolidati derivanti dall'attività di advisory, esposti alla voce "Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni" e (ii) 2,75% dell'utile ante imposte consolidato di esercizio, da determinarsi al lordo delle componenti variabili dell'emolumento.

- (1) Nei "**Compensi fissi**" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorchè non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente (bonus, altri compensi benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.
- (2) I "**Compensi per le partecipazioni ai comitati**" vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- (3) Nella colonna "**Bonus e altri incentivi**" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III). Con riguardo alla colonna "**Partecipazioni agli utili**", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.
- (4) Nella colonna "**Benefici non monetari**" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.
- (8) Nella colonna "**Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro**" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. E' indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.
- (5) Nella colonna "**Altri compensi**" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In una nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categoria di soggetti) rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

- (7) Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato 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<sup>1</sup>. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3°.
- I. Nella colonna “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).
- III. Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e di quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

---

<sup>1</sup> Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione dei 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*.

**TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI  
CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal – al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	A	0	0	0	1.500.000	1,50			4 agosto 2011	1,455	0	0	0		1.500.000	
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	A	0	0	0	825.000	1,50			4 agosto 2011	1,455	0	0	0		825.000	
Claudio Berretti	Direttore Generale e Dirigente	A	0	0	0	725.000	1,50			4 agosto 2011	1,455	0	0	0		725.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
	Piano C (data relativa delibera)																



(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale																	

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16)

**TABELLA 3A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

<b>Cognome e nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2010</b>	<b>Numero di azioni acquistate nel 2011</b>	<b>Numero di azioni vendute nel 2011</b>	<b>N. azioni attribuite da esercizio warrant</b>	<b>Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2011</b>
Giovanni Tamburi <sup>(1)</sup>	Presidente e Amministratore Delegato	Tamburi Investment Partners S.p.A.	7.707.565	209.950		621.749	8.539.264
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amm. Delegato	Tamburi Investment Partners S.p.A.	1.525.395			33.000	1.558.395
Cesare d'Amico <sup>(2)</sup>	Vice Presidente	Tamburi Investment Partners S.p.A.	12.462.243	1.037.757		625.000	14.125.000
Claudio Berretti	Amministratore e Direttore Generale	Tamburi Investment Partners S.p.A.	273.208	31.981		29.124	334.313
Mario Davide Manuli <sup>(3)</sup>	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	6.028.545				6.028.545
Giuseppe Ferrero	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	348.001	300.000			648.001
Claudio Gragnani <sup>(4)</sup>	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	2.083.333				2.083.333
Sandro Alberto Manuli <sup>(5)</sup>	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	5.132.198				5.132.198
Marco Merati	Amministratore	Tamburi	423.750	1.250			425.000

Foscarini		Investment Partners S.p.A.					
Carlo Magnani	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Giancarlo Mocchi	Amministratore (cessato)	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Bruno Sollazzo	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Giorgio Rocco	Presidente Collegio Sindacale	Tamburi Investment Partners S.p.A.	873.160	73.490		104.779	1.051.429
Enrico Cervellera	Sindaco Effettivo	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Emanuele Cottino	Sindaco Effettivo	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Maurizio Barbieri	Sindaco Supplente	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Paola Cossa	Sindaco Supplente	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0

**TABELLA 3B: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero warrant detenuti al 31 dicembre 2010	Numero warrant acquistati nel 2011	Numero warrant venduti nel 2011	Numero warrant esercitati nel 2011	Numero warrant detenuti al 31 dicembre 2011
Giovanni Tamburi <sup>(1)</sup>	Presidente e Amministratore Delegato	Tamburi Investment Partners S.p.A.	910.554		129.000	621.749	159.805
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amm. Delegato	Tamburi Investment Partners S.p.A.	183.047			33.000	150.047
Cesare d'Amico <sup>(2)</sup>	Vice Presidente	Tamburi Investment Partners S.p.A.	1.125.000			625.000	500.000
Claudio Berretti	Amministratore e Direttore Generale	Tamburi Investment Partners S.p.A.	29.124	7.015		29.124	7.015
Mario Davide Manuli <sup>(3)</sup>	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	723.423				723.423
Giuseppe Ferrero	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Claudio Gragnani <sup>(4)</sup>	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	249.999				249.999
Sandro Alberto Manuli <sup>(5)</sup>	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	613.861		517.961		95.900
Marco Merati	Amministratore	Tamburi	41.250				41.250

Foscarini		Investment Partners S.p.A.					
Carlo Magnani	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Giancarlo Mocchi	Amministratore (cessato)	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Bruno Sollazzo	Amministratore	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Giorgio Rocco	Presidente Collegio Sindacale	Tamburi Investment Partners S.p.A.	104.779			104.779	0
Enrico Cervellera	Sindaco Effettivo	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Emanuele Cottino	Sindaco Effettivo	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Maurizio Barbieri	Sindaco Supplente	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0
Paola Cossa	Sindaco Supplente	Tamburi Investment Partners S.p.A.	0				0

(1) Giovanni Tamburi detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP ed i warrant TIP in parte direttamente in qualità di persona fisica ed in parte indirettamente tramite Lippiuno S.r.l., società della quale detiene una quota dell'85,75% del capitale sociale.

(2) Cesare d'Amico detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP ed i warrant TIP tramite d'Amico Società di Navigazione S.p.A., società nella quale detiene (direttamente e indirettamente) una quota del 50% del capitale.

(3) Mario Davide Manuli detiene le sue azioni nel capitale sociale di TIP ed i warrant TIP tramite DAM S.r.l., società che controlla di diritto ai sensi dell'art. 2359, primo comma, cod.civ.

(4) Claudio Gragnani detiene le sue azioni nel capitale sociale di TIP ed i warrant TIP tramite società fiduciaria nel cui capitale non detiene alcuna partecipazione.

(5) Sandro Alberto Manuli detiene le sue azioni nel capitale sociale di TIP ed i warrant TIP tramite Realmargi S.r.l., società che controlla di diritto ai sensi dell'art. 2359, primo comma, cod. civ.