

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER DEL TUF E DELL'ARTICOLO 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB

EMITTENTE: TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

SITO WEB: WWW.TIPSPA.IT

ESERCIZIO A CUI SI RIFERISCE LA RELAZIONE: 2014

DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE: 11 MARZO 2015

INDICE

PREMESSE.....	3
SEZIONE I.....	4
1. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE.....	4
<i>1.1. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA.....</i>	<i>5</i>
<i>1.2. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....</i>	<i>6</i>
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	6
3. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	7
<i>3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....</i>	<i>7</i>
<i>3.2. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	<i>10</i>
<i>3.3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....</i>	<i>10</i>
<i>3.4. BENEFICI NON MONETARI.....</i>	<i>11</i>
4. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....	11
5. PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI.....	12
SEZIONE II.....	14
<i>PRIMA PARTE.....</i>	<i>14</i>
<i>1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....</i>	<i>14</i>
<i>2. INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO.....</i>	<i>15</i>
<i>3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....</i>	<i>15</i>
<i>4. IL PIANO DI INCENTIVAZIONE.....</i>	<i>16</i>
<i>SECONDA PARTE.....</i>	<i>18</i>
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	18
TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI.....	21
CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	21
TABELLA 3A: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI (AZIONI).....	23

PREMESSE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “Relazione”) – predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del d.lgs. 58/1998 (“TUF”) e dell’art. 84-bis 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 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, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società (la “Politica per la Remunerazione”) di Tamburi Investment Partners S.p.A. (“TIP” o la “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, come da ultimo modificato nel luglio 2014 (il “Codice di Autodisciplina”).

I contenuti di cui alla presente Relazione sono stati approvati dal Comitato per la Remunerazione (il “Comitato per la Remunerazione”) della Società in data 5 marzo 2015 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 marzo 2015.

Il testo della Relazione è a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet 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 2015 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2015 in seconda convocazione.

SEZIONE I

1. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

La Politica per la Remunerazione della Società è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie ed in conformità alle applicabili disposizioni del Codice di Autodisciplina.

I principali soggetti e/o organi della Società coinvolti nella predisposizione, approvazione e nell'attuazione della Politica per la Remunerazione sono:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- gli amministratori esecutivi;
- il Collegio Sindacale.

ASSEMBLEA DEI SOCI

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

- (i) determina il compenso di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, del cod. civ.;
- (ii) esprime un proprio parere consultivo, non vincolante, sulla Sezione I della Relazione annuale sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- (iii) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto secondo i criteri indicati al successivo paragrafo 1.1;
- (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 annuale sulla Remunerazione 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 e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (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.

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.

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 parere, il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte con la Politica per la Remunerazione.

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

1.1. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri non esecutivi Signori Alberto Capponi, Giuseppe Ferrero e Manuela Mezzetti, ciascuno dei quali - in conformità a quanto previsto dal Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, come successivamente modificato in data 11 marzo 2015 - 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. Giuseppe Ferrero ed è stato scelto dal Comitato stesso al suo interno.

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

- a) formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che rivestono particolari cariche, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance* che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- b) formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla componente variabile del compenso/remunerazione dei dipendenti/collaboratori;
- c) formula proposte al Consiglio di Amministrazione per eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, e coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli stessi;
- d) formula, più in generale, proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione e/o revisione della Politica per la Remunerazione;
- e) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione, avvalendosi delle informazioni fornite dagli Amministratori esecutivi;
- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione;
- g) riferisce annualmente agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

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 (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.

1.2. 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.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Le finalità primarie perseguite con la Politica per la Remunerazione 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 per la Remunerazione sono volti ad allineare gli interessi dei membri del Consiglio di Amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti, specie in un orizzonte di medio – lungo periodo.

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

- a) favorire la fidelizzazione delle risorse chiave della Società incentivandone la permanenza all'interno della stessa;
- b) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente ponderate in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi, tenuto conto del settore di attività in cui opera la Società e dell'attività concretamente svolta;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto a cui è corrisposta nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata;
- d) una parte significativa della remunerazione variabile è legata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* della Società nel medio periodo;
- e) gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione della componente variabile sono predeterminati e misurabili e tengono conto della creazione di valore per gli azionisti;
- f) la corresponsione di porzioni rilevanti delle componenti della remunerazione diverse dalla componente fissa è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, anche tramite piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta dalla Società e con i connessi profili di rischio;
- g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione;
- h) il compenso annuale attribuito agli amministratori non esecutivi, per la loro partecipazione a uno o più comitati, è determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi prevedendo esclusivamente un emolumento fisso;
- i) attraverso i criteri utilizzati per il calcolo del compenso variabile, sono applicati limiti massimi alle componenti variabili della remunerazione.

Alla luce delle specifiche caratteristiche dei pacchetti retributivi previsti, in particolare, a favore degli amministratori esecutivi, meglio descritti al successivo paragrafo 3, TIP ha valutato di non prevedere intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano in seguito rilevati manifestamente errati.

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

3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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 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 come ormai dimostrato da anni, 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 relativamente stabile nel tempo, dei profitti generati dalla Società consentendo di “mediare”, anno per anno, rispetto alla volatilità tipica del settore degli investimenti in partecipazioni. Dall'incorporazione in TIP, infatti, l'attività di *advisory* ha costantemente consentito di coprire la totalità dei costi fissi dell'intera TIP, inclusi pertanto quelli direttamente o indirettamente connessi all'attività di investimento. A fronte di tali benefici per la Società gli ex 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 alla base della politica di remunerazione indicati al precedente paragrafo 2 - 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 e con il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di:

- (i) 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 poco profittevoli
- (ii) stabilire per gli stessi amministratori esecutivi un compenso variabile con una formula fissa e prestabilita legata agli indicatori di *performance* presi a riferimento, tale da consentire agli amministratori esecutivi di partecipare attivamente – ma in maniera equilibrata e pertanto evitando gli eccessi tipici delle attività di *private equity* - alle *performance* economiche della Società. Il Consiglio di Amministrazione prevede che la componente variabile sia stabilita in applicazione della medesima formula fissa e prestabilita per un periodo pluriennale;
- (iii) attribuire agli Amministratori esecutivi una componente variabile di medio-lungo periodo legata a piani di incentivazione basati su azioni.

Una porzione rilevante della remunerazione annuale è differita nel tempo rispetto al momento della maturazione, poiché il compenso spettante agli Amministratori esecutivi è integrato dal riconoscimento di piani di incentivazione, basati sulle azioni della Società finalizzati ad incentivare la creazione di valore per gli azionisti con un orizzonte di medio-lungo periodo, legati all'andamento del valore del titolo TIP.

I piani di remunerazione adottati dalla Società a favore degli Amministratori esecutivi sono adottati ai sensi e con le caratteristiche del successivo paragrafo 5;

- (iv) 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* di TIP con riferimento al settore di appartenenza e senza pertanto tenere conto delle prassi tipiche, ad esempio, 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 – in particolar modo se si tiene conto del costo aziendale e non della RAL, essendo sia il Presidente che il Vice Presidente semplici amministratori e non dipendenti - è sensibilmente inferiore alla media del settore.

Il sistema di incentivazione di medio periodo è finalizzato 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 funzione del miglioramento della *performance* e della creazione di valore, su un orizzonte temporale di medio periodo, espresso attraverso indicatori di *performance* predeterminati.

Le variabili di riferimento per la determinazione degli indicatori di *performance* sono rappresentate dalle componenti di conto economico, idonee ad esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi *asset* e attività.

In particolare, per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, è stata definita una formula che prevede l'applicazione di una determinata percentuale – stabilita in maniera fissa per un periodo di tre anni – a ciascuna delle seguenti componenti:

- (i) “ricavi consolidati per servizi”; e
- (ii) “utile consolidato ante imposte”.

La componente “ricavi consolidati 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 consolidato ante imposte” della Società viene assunta come indice di *performance* generale e dell'attività di investimento in *equity*.

Gli indicatori di *performance* cui è collegata la corresponsione della componente variabile del compenso sono individuati con cadenza triennale del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il limite massimo della componente variabile annuale è insito nella formula percentuale determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, anche in funzione dei rischi assunti a livello personale, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che il Presidente e Amministratore Delegato, il Vice Presidente e Amministratore Delegato 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. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La Politica per la Remunerazione prevede, a favore del Direttore Generale, un compenso annuo fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, commisurato al ruolo, ai poteri e alle mansioni allo stesso attribuiti e al conseguente impegno richiesto.

In relazione alla possibilità che al Direttore Generale siano attribuiti anche ruoli esecutivi all'interno del Consiglio di Amministrazione, allo stesso possono inoltre spettare compensi aggiuntivi (anche variabili, sulla base di indicatori di *performance* determinati ed anche mediante piani di incentivazione basati su azioni legati all'andamento del valore del titolo TIP adottati ai sensi del successivo paragrafo 5). In tali casi le componenti della remunerazione diverse dalla componente fissa sono determinate secondo i criteri indicati al precedente paragrafo 3.1.

Inoltre il Direttore Generale, anche in funzione dei rischi assunti a livello personale nell'esercizio di tale carica, è legittimato a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membro (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 cod. civ.

La Politica per la Remunerazione prevede, a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche, un compenso annuo fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione commisurato al ruolo, ai poteri e alle mansioni agli stessi attribuiti e al conseguente impegno richiesto.

Al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche possono inoltre essere erogati benefici non monetari ai sensi del successivo paragrafo 3.4.

3.3. 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 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.

A favore degli Amministratori non esecutivi possono essere erogati benefici non monetari ai sensi del successivo paragrafo 3.4.

L'opera prestata dagli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato per la Remunerazione o del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate non è oggetto di specifica remunerazione.

3.4. BENEFICI NON MONETARI

Per gli Amministratori esecutivi il Direttore Generale e i dirigenti è prevista la possibilità di ricevere alcuni benefici non monetari (ad esempio, coperture assicurative), comunque coerenti con la carica e/o funzione ricoperta dal singolo soggetto.

Per gli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche nonché per altri collaboratori e dipendenti possono inoltre essere previsti benefici quali auto aziendale e strumenti di lavoro quali telefono cellulare, *smartphone* e *tablet*, anche per utilizzo personale.

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 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.

4. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2013 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 2015); 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 l'approvazione di specifici meccanismi che pongano vincoli o correttivi alla corresponsione del trattamento di fine mandato nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati inadeguati, per altro non sussistendo il diritto alla corresponsione del trattamento di fine mandato in caso di (i) revoca per giusta causa ovvero (ii) mancato rinnovo per giusta causa ed in considerazione del fatto che in entrambe le ipotesi la sussistenza di una giusta causa, a seconda delle circostanze del caso concreto, potrebbe anche accompagnarsi al raggiungimento di risultati inadeguati.

L'ammontare complessivo del trattamento di fine mandato non può in ogni caso superare l'emolumento annuo medio (calcolato applicando la media aritmetica degli emolumenti annui complessivi, fissi e variabili, percepiti e/o maturati a livello consolidato, nel triennio anteriore alla data di cessazione o di mancato rinnovo), moltiplicato per tre.

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.

In ottemperanza a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina la Società, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo, rende note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato. La comunicazione al mercato comprende i seguenti elementi:

- a) adeguate informazioni sull'indennità e/o altri benefici, incluso il relativo ammontare, la tempistica di erogazione - distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente - ed eventuali clausole di restituzione, con particolare riferimento a:
 - indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, specificando la fattispecie che ne giustifica la maturazione (ad esempio per scadenza dalla carica, revoca dalla medesima o accordo transattivo);
 - mantenimento dei diritti connessi ad eventuali piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari;
 - benefici (monetari o non monetari) successivi alla cessazione dalla carica;
 - impegni di non concorrenza, descrivendone i principali contenuti;
 - ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;
- b) informazioni circa la conformità o meno dell'indennità e/o degli altri benefici alle indicazioni contenute nella Politica per la Remunerazione, nel caso di difformità anche parziale rispetto alle indicazioni della politica medesima, informazioni sulle procedure deliberative seguite in applicazione della disciplina emanata dalla Consob in materia di operazioni con parti correlate;
- c) indicazioni circa l'applicazione, o meno, di eventuali meccanismi che pongono vincoli o correttivi alla corresponsione dell'indennità nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati; informazione circa il fatto che la sostituzione dell'amministratore esecutivo cessato è regolata da un piano per la successione eventualmente adottato dalla società e, in ogni caso, indicazioni in merito alle procedure che sono state o saranno seguite nella sostituzione dell'amministratore o del direttore.

5. 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 TTP.

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

- a) incentivo alla 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 30 aprile 2013 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 applicazione della formula fissa e prestabilita descritta nella Sezione I della Relazione.

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

1. di riconoscere, per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, 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 467.000 (quattrocentosessantasettemila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *blackberry*, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
2. di riconoscere, per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, 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 304.000 (trecentoquattromila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *blackberry*, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
3. di riconoscere, per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 100.000 (centomila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *blackberry*, *ipad*), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
4. di confermare 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;
5. di confermare 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;

6. 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 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;
7. di confermare, per quanto occorrer possa, che il Presidente e Amministratore Delegato, dott. Giovanni Tamburi, il Vice Presidente e Amministratore Delegato, dott.ssa Alessandra Gritti ed il Direttore Generale dott. Claudio Berretti sono 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.

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 30 aprile 2013 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 2015); 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 confermare il trattamento di fine mandato da riconoscersi al Presidente e Amministratore Delegato della Società, dott. Giovanni Tamburi, e/o al Vice Presidente e Amministratore Delegato della Società, dott.ssa Alessandra Gritti, 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 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 30 aprile 2013 ha deliberato di stabilire che l'emolumento complessivo annuo di euro 60.000 deliberato dall'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2013, 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 ricoprono o svolgono 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 comunicano, 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 della 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. 5.000.000 agli Amministratori Esecutivi e ai Dipendenti indicati nella tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob, 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 9 dicembre 2013 ha deciso di riallocare le n. 925.000 opzioni di cui al "Piano di Incentivazione TIP 2011 – 2014" precedentemente assegnate a figure che hanno cessato il rapporto di lavoro con la Società e che, per tale motivo, sono decadute dall'assegnazione, e di allocare anche le restanti n. 50.000 opzioni a tale momento non ancora assegnate prorogando al 31 dicembre 2015 la data di esercizio delle opzioni.

Le tabelle allegate riportano i dettagli della assegnazione.

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)	(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 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 e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Giovanni Tamburi	Presidente e Amministratore Delegato	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	467.000	-	2.420.046		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, <i>blackberry</i> , ipad D&O e RC professionale (**)				
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	304.000	-	1.438.830		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, <i>blackberry</i> , ipad D&O e RC professionale (**)				
Cesare d'Amico	Vice Presidente	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	10.000	-			D&O e RC professionale				
Claudio Berretti	Consigliere esecutivo e Direttore Generale	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	250.000	-	1.438.830		Auto (anche per uso parzialmente privato), telefono cellulare, <i>blackberry</i> , ipad, D&O e RC professionale (**)				
Alberto Capponi	Consigliere indipendente	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	10.000	-			D&O e RC professionale				

Paolo d'Amico	Consigliere	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	10.000	-				D&O e RC professionale				
Giuseppe Ferrero	Consigliere indipendente	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	10.000	-				D&O e RC professionale				
Manuela Mezzetti	Consigliere indipendente	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	10.000	-				D&O e RC professionale				
Bruno Sollazzo	Consigliere indipendente (cessato)	dal 30/4/2013	Approv. Bilancio 31-12-15	10.000	-				D&O e RC professionale				
COLLEGIO SINDACALE													
Giorgio Rocco	Presidente Collegio Sindacale	dal 30/4/2012	Approv. Bilancio 31-12-14	26.250					D&O				
Silvia Chiavacci	Sindaco Effettivo	dal 30/4/2012	Approv. Bilancio 31-12-14	17.500					D&O				
Enrico Cervellera	Sindaco Effettivo	dal 30/4/2012	Approv. Bilancio 31-12-14	17.500					D&O				
Emanuele Cottino	Sindaco Supplente	dal 30/4/2012	Approv. Bilancio 31-12-14						D&O				
Andrea Mariani	Sindaco Supplente	dal 30/4/2012	Approv. Bilancio 31-12-14						D&O				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

-
- (*) Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2013 ha stabilito di riconoscere, per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, 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 467.000 (quattrocentosessantasettemila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *blackberry*, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, 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 304.000 (trecentoquattromila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *blackberry*, *ipad* e polizza infortuni e malattia), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di riconoscere, per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, al Consigliere munito di deleghe della Società, Claudio Berretti, oltre alla retribuzione quale dirigente della Società, a titolo di emolumento per la carica attribuitagli un compenso annuo fisso lordo pari ad euro 100.000 (centomila), oltre agli attuali benefit (auto, telefono cellulare, *blackberry*, *ipad*), da corrispondersi in rate mensili posticipate;
- di confermare 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;
- di confermare 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;
- 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 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;
- (**) Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2013 ha stabilito che il Presidente e Amministratore Delegato dr. Giovanni Tamburi, il Vice Presidente e Amministratore Delegato dr.ssa Alessandra Gritti ed il Direttore Generale dr. Claudio Berretti siano inoltre legittimati a trattenere gli eventuali emolumenti percepiti come membri di Consigli di Amministrazione o di organi sociali di altre società, con la sola eccezione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1) del codice civile.

**TABELLA 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	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(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	400.000	1,50	2,380		1.180.000	
						380.000	1,50			9 dicembre 2013	2,398	300.000		2,305			
Alessandra Gritti	Vice Presidente e Amministratore Delegato	A	0	0	0	825.000	1,50			4 agosto 2011	1,455	0	0	0		950.000	
						125.000	1,50			9 dicembre 2013	2,398						
Claudio Berretti	Direttore Generale e Dirigente	A	0	0	0	725.000	1,50			4 agosto 2011	1,455	400.000	1,50	2,380		390.000	
						190.000	1,50			9 dicembre 2013	2,398	125.000		2,305			
(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																	

(*) “Valore di Mercato”: di tempo in tempo, il valore di mercato di ciascuna Azione, corrispondente alla media aritmetica semplice del prezzo ufficiale delle Azioni determinato da Borsa Italiana S.p.A. ai sensi del Regolamento di Borsa, nei giorni di effettiva quotazione del titolo compresi tra il 1° ed il 30° (entrambi inclusi) giorno precedente la data di esercizio di ciascuna Opzione.

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 (AZIONI)

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

Membri Consiglio di Amministrazione						
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2013	n. azioni acquistate nel 2014	n. azioni attribuite da esercizio warrant TIP nel 2014	n. azioni vendute nel 2014	n. azioni detenute al 31 dicembre 2014
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Presid. e AD	8.876.865	700.000	159.805		9.736.670
Alessandra Gritti ⁽²⁾	VP e AD	1.513.395		150.048		1.633.943
Cesare d'Amico ⁽³⁾	Vice Presidente	14.575.000	1.600.000	500.624		16.675.624
Claudio Berretti ⁽⁴⁾	Amm. e DG	510.849	525.000	7.015		1.042.864
Paolo d'Amico ⁽⁵⁾	Amministratore	14.125.000	1.600.000	500.000		16.225.000
Alberto Capponi	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero	Amministratore	4.818.519	218.800	440.976	2.712.480	2.765.815
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Bruno Sollazzo	Amministratore	0				0

⁽¹⁾Giovanni Tamburi detiene la sua partecipazione al capitale sociale di 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. Nel corso del 2014 Giovanni Tamburi ha acquistato numero 700.000 azioni TIP tramite l'esercizio di numero 700.000 stock option.

⁽²⁾Alessandra Gritti nel corso del 2014 ha donato numero 29.500 azioni TIP a familiari.

⁽³⁾Cesare d'Amico detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP tramite d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (società nella quale detiene direttamente ed indirettamente una quota del 50% del capitale), tramite la società Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società nella quale detiene direttamente una quota del 54% del capitale) ed attraverso membri del gruppo familiare.

⁽⁴⁾Nel corso del 2014 Claudio Berretti ha acquistato numero 525.000 azioni TIP tramite l'esercizio di numero 525.000 stock option.

⁽⁵⁾Paolo d'Amico detiene la sua partecipazione al capitale sociale di TIP tramite d'Amico Società di Navigazione S.p.A., società nella quale detiene (direttamente ed indirettamente) una quota del 50% del capitale.

Membri Collegio Sindacale						
Nome e Cognome	Carica	n. azioni detenute al 31 dicembre 2013	n. azioni acquistate nel 2014	n. azioni attribuite da esercizio warrant TIP nel 2014	n. azioni vendute nel 2014	n. azioni detenute al 31 dicembre 2014
Giorgio Rocco*	Presidente	1.200.000			200.000	1.000.000
Enrico Cervellera*	Sindaco Effettivo	0				0
Silvia Chiavacci**	Sindaco Effettivo	0				0
Emanuele Cottino*	Sindaco Supplente	0				0
Andrea Mariani**	Sindaco Supplente	0				0

* In data 31 luglio 2014 il Presidente del Collegio Sindacale dott. Giorgio Rocco ha rassegnato le proprie dimissioni. Di conseguenza il sindaco effettivo dott. Enrico Cervellera ha assunto la Presidenza del Collegio Sindacale ed il sindaco supplente dott. Emanuele Cottino è divenuto sindaco effettivo sino alla prossima Assemblea.

** In data 5 agosto 2014 il sindaco effettivo dottoressa Silvia Chiavacci ha rassegnato le proprie dimissioni. Di conseguenza il sindaco supplente dott. Andrea Mariani è divenuto sindaco effettivo sino alla prossima Assemblea.

TABELLA 3B: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI (WARRANT)

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.

Nome e Cognome	Carica	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2013	n. warrant acquistati nel 2014	n. warrant venduti nel 2014	n. warrant esercitati nel 2014	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2014
Giovanni Tamburi ⁽¹⁾	Presid. e AD	159.805			159.805	0
Alessandra Gritti ⁽²⁾	VP e AD	150.048			150.048	0
Cesare d'Amico ⁽³⁾	Vice Presidente	500.624			500.624	0
Claudio Berretti ⁽⁴⁾	Amm. e DG	7.015			7.015	0
Paolo d'Amico ⁽⁵⁾	Amministratore	500.000			500.000	0
Alberto Capponi	Amministratore	0				0
Giuseppe Ferrero	Amministratore	440.976			440.976	0
Manuela Mezzetti	Amministratore	0				0
Bruno Sollazzo	Amministratore	0				0

Nome e Cognome	Carica	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2013	n. warrant acquistati nel 2014	n. warrant venduti nel 2014	n. warrant esercitati nel 2014	n. warrant detenuti al 31 dicembre 2014
Giorgio Rocco*	Presidente	0				0
Enrico Cervellera*	Sindaco Effettivo	0				0
Silvia Chiavacci**	Sindaco Effettivo	0				0
Emanuele Cottino*	Sindaco Supplente	0				0
Andrea Mariani**	Sindaco Supplente	0				0

