



TINEXTA

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE PER IL 2022 E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI NEL 2021 AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL
TUF

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Gentili Azioniste e Azionisti,

sono lieta di presentarvi, anche a nome del Comitato e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Tinexta S.p.A.



Nel 2021 il Gruppo ha realizzato i propri piani di crescita: Tinexta ha avviato l'attività di cybersecurity; ha completato l'acquisizione di società in Francia e Spagna, aprendo nuovi mercati per le Business Unit Digital Trust e Innovation & Marketing Services; ha siglato operazioni con Intesa Sanpaolo e con il fondo d'investimento Bregal e accordi di partnership con SACE e Leonardo intesi a rafforzare l'efficacia nel perseguimento degli obiettivi di crescita attraverso l'M&A e per via endogena. Parallelamente allo sviluppo delle Business Unit, Tinexta ha rafforzato le funzioni corporate per l'efficace direzione e coordinamento delle attività delle Società controllate, con particolare riguardo alle direzioni Finanza, Investor Relations, Relazioni Esterne e Comunicazione, ma anche Risorse Umane e Organizzazione, riconoscendo nel capitale umano un valore centrale per fondare il successo sostenibile di medio e lungo periodo nell'offerta di servizi innovativi alle imprese.

Il Piano industriale 2022-2024 continua a perseguire la crescita dimensionale con acquisizioni selettive, ma anche la ricerca di integrazioni e sinergie nel perimetro esistente, irrobustendo l'identità di Gruppo. In questo contesto, la Politica di Remunerazione, sottoposta al vostro voto vincolante nella Sezione I della presente Relazione, si propone di identificare linee guida comuni e trasversali alle Società del Gruppo per coltivare il senso di appartenenza delle persone e il conseguimento di risultati funzionali agli obiettivi comunicati al mercato. Questo percorso di allineamento di processi e sistemi, in un Gruppo nato dall'aggregazione di consolidate realtà imprenditoriali, richiede gradualità, adattamento e flessibilità, intendendo tutelare l'elemento di forza, in termini di specificità delle competenze e focus delle offerte, conseguente alla genesi di Tinexta; è proseguito quest'anno con riguardo alle caratteristiche del Piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO) e informerà, nell'esercizio in corso, le attività volte alla definizione della proposta di un nuovo Piano di incentivazione di lungo termine (LTI).

Nello svolgimento dei propri compiti il Comitato ha continuato a tenere in considerazione l'elevato consenso espresso dagli Azionisti sulla Politica di remunerazione 2021, le prescrizioni normative e le migliori prassi di mercato, catturate dalle analisi di benchmark che sono state effettuate con il supporto di società indipendenti, specializzate in materia di Executive Compensation. Da questi confronti, nascono anche la proposta di adeguamento del sistema di MBO dell'Amministratore delegato e la previsione, per la prima volta, di suoi obiettivi legati ad un Piano di Iniziative ESG.

Con i consiglieri Laura Benedetto e Gianmarco Montanari, porto dunque alla vostra attenzione la presente Relazione, approvata dal C.d.A., auspicando che riscontriate un documento chiaro e capace di trasmettere in maniera efficace, nella sua nuova veste grafica, gli elementi chiave di una politica che, anche nell'allineare, con equilibrio, le caratteristiche dei sistemi di remunerazione interni, si propone di guidare i comportamenti per il perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e progettuali di Gruppo, a beneficio degli stakeholder tutti.

Grazie.

Elisa Corghi

Presidente del Comitato Remunerazioni di Tinexta S.p.A.

Indice

1. PREMESSA.....	6
2. EXECUTIVE SUMMARY – LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI TINEXTA	7
2.1. I RISULTATI ECONOMICO-OPERATIVI DEL 2021	8
2.2. IL PIANO STRATEGICO E LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI TINEXTA	9
2.3. ESITO DELLE VOTAZIONI ASSEMBLEARI.....	10
2.4. SCHEDA DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022	10
SEZIONE I	14
1. GOVERNANCE	14
1.1. ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	14
1.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
1.3. COMITATO REMUNERAZIONI.....	15
1.4. ESPERTI INDIPENDENTI.....	19
1.5. COLLEGIO SINDACALE	19
1.6. ALTRE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE.....	19
1.7. ITER DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022	19
1.8. DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PROCEDURA DI DEROGA	20
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	20
3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022	21
4. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	22
4.1. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	23
4.2. VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	23
4.3. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	24
4.4. AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE.....	24
4.4.1. <i>Amministratore Delegato</i>	25
4.4.2. <i>Direttore Generale</i>	30
5. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI CONTROLLO	31
6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	32
7. CLAUSOLE DI <i>CLAW-BACK</i>	38
8. TRATTAMENTO IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA E/O DEL RAPPORTO DI LAVORO	38
9. PATTI DI NON CONCORRENZA.....	39
10. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE	40
SEZIONE II	41
PRIMA PARTE – ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	41
1. PREMESSA.....	41
2. PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE E AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	41
3. AMMINISTRATORE DELEGATO	42
4. COLLEGIO SINDACALE	44

5. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	44
6. INFORMAZIONI DI CONFRONTO.....	45
7. ALTRE INFORMAZIONI RILEVANTI	46
SECONDA PARTE – COMPENSI RELATIVI ALL’ESERCIZIO 2021	47
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	48
TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AGLI AMMINISTRATORI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	50
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	51
TERZA PARTE – PARTECIPAZIONI DETENUTE	52
SCHEMA 7-TER - TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	52

1. Premessa

La presente “Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di Tinexta, di seguito anche la “Relazione sulla Remunerazione” o la “Relazione”, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni, riunitosi in data 14 marzo 2022, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

1. nella sezione I, sottoposta al voto vincolante degli azionisti, la Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di seguito anche “Politica”, adottata per il 2022 da Tinexta S.p.A. (di seguito “Tinexta” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specificando, in particolare, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica. I principi generali e le linee guida definiti nella Politica Tinexta rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Tinexta S.p.A..
2. nella sezione II, sottoposta al voto consultivo da parte degli azionisti, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2021, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e come Tinexta abbia tenuto conto del voto espresso nel 2021 sulla seconda sezione della Relazione.

Le due sezioni sono arricchite da elementi che offrono al mercato e agli investitori la possibilità di leggere le informazioni retributive contenute nella Relazione congiuntamente agli indirizzi strategici del Gruppo, nella prospettiva di cogliere i principali *driver* che consentono alla Politica in materia di Remunerazione di Tinexta di contribuire al perseguimento della creazione di valore a lungo termine di tutti i propri *stakeholder*.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la *Corporate Governance*, come modificato nell’edizione di gennaio 2020, al quale

¹ Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 e s.m.i. il “Testo Unico della Finanza” o il “TUF”), attuativo della direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (Shareholder Rights Directive II, “SHRD 2”), che modifica la direttiva 2007/36/CE (“SHRD”) per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti e art.84-quater del regolamento in materia di emittenti adottato con delibera Consob Delibera n.11971/99 e successive modifiche e integrazioni (il “Regolamento Emittenti”) e dell’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.

Tinexta aderisce, e i contenuti sono stati definiti in conformità a quanto previsto dal Regolamento Emittenti – art. 84-*quater* e Allegato 3A, schema n. 7-*bis* – introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

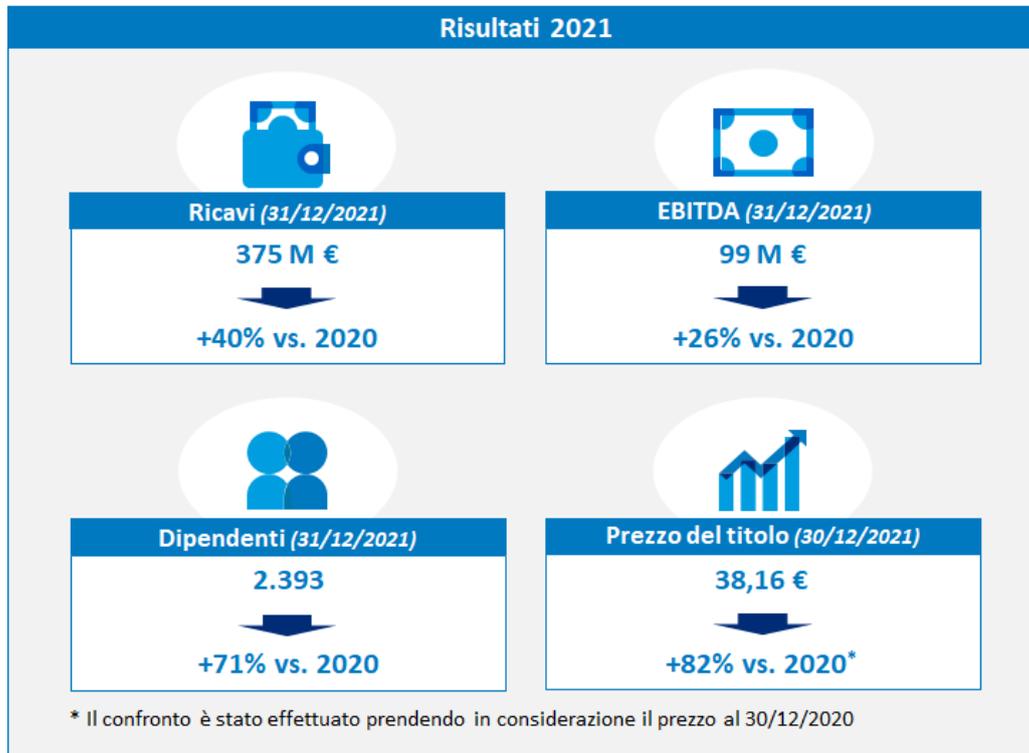
Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società² presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket STORAGE”, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2021 e chiamata ad esprimersi (i) con deliberazione vincolante, sulla prima sezione della Relazione e (ii) con deliberazione non vincolante, sulla seconda sezione della Relazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell’art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

2. Executive Summary – La Politica sulla Remunerazione di Tinexta

Nei seguenti paragrafi vengono sinteticamente riportati i principali risultati economico-operativi ottenuti nel 2021 da Tinexta, il collegamento della Politica di remunerazione con il Piano Strategico della Società e i principali *highlights* delle componenti retributive previste per i ruoli cui la Politica retributiva è riferita.

² Il testo è pubblicato nella Sezione Governance – Assemblea Azionisti

2.1. I risultati economico-operativi del 2021



Il 2021 per Tinexta è stato un anno caratterizzato da risultati economico-operativi importanti, come dimostrato in sintesi dagli indicatori sopra riportati.

I positivi risultati del Gruppo, in termini di crescita dei ricavi, dell'EBITDA e della generazione di flussi di cassa operativi, derivano da una strategia societaria di medio-lungo periodo focalizzata su:

1. la robusta crescita organica delle quattro *Business Unit* (*Digital Trust, Cyber Security, Credit Information e Management, Innovation Marketing & Services*), che ha portato ad un generale rafforzamento del posizionamento di mercato della Società attraverso lo sviluppo di una gamma di prodotti, servizi e soluzioni innovativi;
2. la strategia di M&A attraverso due direttrici di crescita: l'internazionalizzazione e l'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi.

Il successo di Tinexta e la bontà della strategia implementata si sono riflessi nel valore che l'azienda ha sul mercato. Nel quinquennio 2016-2020, il prezzo del titolo ha visto una crescita esponenziale che si è confermata nel corso del 2021, anno in cui il prezzo delle azioni Tinexta è incrementato da 21 €/azione (prezzo al 30/12/ 2020) a 38,16 €/azione (prezzo al 30/12/ 2021).

2.2. Il Piano Strategico e la Politica di Remunerazione di Tinexta

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, Tinexta ha definito una Politica di remunerazione 2022 coerente, come descritto nelle successive pagine, con gli obiettivi di risultato di lungo termine e con obiettivi di sostenibilità, intesa non solo da un punto di vista economico-finanziario ma anche ambientale, sociale e di *governance*.

Nello specifico Tinexta ha sviluppato la propria Politica di remunerazione 2022 aderendo ai pilastri definiti nel nuovo Piano Strategico (2022-2024) della Società, presentato al mercato il 28 febbraio 2022, di seguito rappresentati.



La Politica di remunerazione 2022 si innesta all'interno del piano di crescita aziendale e contribuisce alla realizzazione delle strategie della Società attraverso:

1. una remunerazione fissa atta a remunerare adeguatamente e a trattenere le proprie persone. Tinexta riconosce nel capitale umano uno dei propri fattori di successo, in quanto Società la cui componente di servizi offerti è elevata;
2. sistemi di incentivazione basati sul concetto del *pay for performance* che prevedono l'assegnazione di: i) obiettivi reddituali, tipicamente l'EBITDA; ii) obiettivi finanziari e patrimoniali, tipicamente la generazione di flussi di cassa o il rapporto di indebitamento; iii) obiettivi progettuali a sostegno delle iniziative di M&A e di integrazione; iv) obiettivi ESG;
3. piani di lungo termine basati su strumenti finanziari, ossia il Piano di *Stock Option* 2020-2022 e Piano di *Stock Option* 2021-2023, finalizzati all'allineamento massimo tra gli obiettivi del Piano Strategico, l'orientamento alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo e gli interessi del Top Management.

2.3. Esito delle votazioni assembleari

Nel supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della propria Politica di Remunerazione, il Comitato Remunerazioni ha attribuito importanza alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti in merito agli aspetti di remunerazione, nonché dai risultati dell'attività di *engagement* con i *Proxy Advisor*, recependo ogni spunto utile a realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato, rispetto alle quali è stato condotto uno studio di approfondimento.

L'evoluzione delle espressioni di voto mostra un sostanziale apprezzamento delle Politiche da parte del mercato nell'ultimo triennio (2019-2021) durante il quale la Politica si è arricchita di nuovi strumenti, tra cui i piani di incentivazione di lungo periodo (*Stock Option Plan 2020-2022 e 2021-2023*), allineandosi sempre più agli orientamenti degli investitori istituzionali in materia di remunerazione, il cui voto favorevole nell'Assemblea 2021 ha raggiunto il 94% del totale.

2.4. Scheda di sintesi della Politica sulla Remunerazione 2022

Di seguito viene presentata la sintesi della Politica di remunerazione per il 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022, previo parere del Comitato Remunerazioni:

Componente Retributiva	Finalità	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze, contributo richiesto al ruolo	La remunerazione fissa viene determinata in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti del mercato applicabili per ruoli comparabili e in considerazione dell'impatto sui risultati aziendali	Presidente: <ul style="list-style-type: none"> • Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 € • Compenso ex art. 2389, comma 3 c.c.: 300.000 € Vice Presidente: <ul style="list-style-type: none"> • Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 € • Compenso ex art. 2389, comma 3 c.c.: 180.000 € Amministratore Delegato: <ul style="list-style-type: none"> • Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 € • Compenso ex art. 2389, comma 3 c.c.: 250.000 € Amministratori: <ul style="list-style-type: none"> • Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 € Direttore Generale: Retribuzione Annuale Lorda: 420.000 €

Componente Retributiva	Finalità	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
Remunerazione Fissa			Dirigenti con Responsabilità Strategiche: <ul style="list-style-type: none"> La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite
Piano di Incentivazione Annuale (MBO)	Incentivare e premiare il conseguimento degli obiettivi annuali e delle sfide di breve termine del Gruppo	<p>Obiettivi Amministratore Delegato</p> <p>Performance gate: % dell'EBITDA Consolidato rettificato</p> <p>Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> EBITDA Consolidato rettificato Rapporto PFN/EBITDA rettificato Consolidato Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A) Adeguatezza della struttura organizzativa Corporate e presentazione del Risk Assessment di Gruppo Realizzazione del Piano di iniziative 2022 relative alla sostenibilità <p>Obiettivi Dirigenti con Responsabilità Strategiche</p> <p>Performance gate: % EBITDA Consolidato rettificato e EBITDA di Società ove applicabile</p> <p>Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi economico-finanziari di Gruppo Obiettivi economico-finanziari specifici di Società e/o di funzione-ruolo Obiettivi trasversali a più Società o inter-funzionali Obiettivi legati a progettualità strategiche annuali specifici di Società <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Presidente, Vice Presidente e Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato: non previsto Amministratore Delegato: valore lordo a <i>target</i> 250.000 € Direttore Generale: non previsto Dirigenti con Responsabilità Strategiche: valore lordo a <i>target</i> in media pari al 60% dei compensi fissi e commisurato al ruolo ricoperto

Componente Retributiva	Finalità	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
Piano di Incentivazione di lungo termine	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sostenibilità del Gruppo nel lungo termine	<p>Piano di Stock Option 2021-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metriche di valutazione: EBITDA • <i>Vesting Period</i>: triennale 2021-2023 (piano chiuso) • <i>Lock-up</i>: 1 anno – 15% azioni acquistate; 2 anni – 15% delle azioni acquistate <p>Piano di Stock Option 2020-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metriche di valutazione: EBITDA • <i>Vesting Period</i>: triennale 2020-2022 (piano chiuso) • <i>Lock-up</i>: 3 anni – 20% delle azioni acquistate <p>Per ogni destinatario è prevista l'attribuzione di un solo piano di <i>Stock Option</i></p> <p>E' prevista l'applicazione di clausole di <i>claw-back</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente, Vice Presidente e Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato: non previsto • Amministratore Delegato: attribuite n. 200.000 opzioni del Piano di <i>Stock Option</i> 2020-2022 • Direttore Generale: non previsto • Dirigenti con Responsabilità Strategiche: numero di opzioni attribuite in funzione dell'apporto alla realizzazione della strategia e al conseguimento degli obiettivi di creazione di nuovo valore, tenuto conto della rilevanza strategica della posizione ricoperta e la centralità delle attività svolte nell'ambito della Società e del Gruppo
Benefici non monetari	Arricchire il trattamento economico con componenti di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	Definiti in continuità con la Politica attuata negli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente, Vice Presidente e Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato: polizza <i>Directors & Officers</i> (responsabilità civile e patrimoniale) • Amministratore Delegato: polizza <i>Directors & Officers</i> (responsabilità civile e patrimoniale) • Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche: auto aziendale, assicurazione sanitaria integrativa, copertura vita e infortuni (professionali ed extra)
Severance	Regolamentare l'indennità da riconoscere nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione dal rapporto di lavoro dipendente, in assenza di giusta causa di licenziamento	<p>Amministratore Delegato e Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nel caso recesso anticipato da parte della Società senza giusta causa e/o • nel caso di revoca e/o mancato rinnovo e/o • nel caso in cui dovesse rassegnare le dimissioni da entrambi i rapporti su richiesta della Società <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in caso di una variazione nell'assetto azionario della Società oppure • in caso di un cambiamento nel perimetro societario tali per cui ne 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente, Vice Presidente e Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato: non previsto • Amministratore Delegato e Direttore Generale: importo pari ad un triennio degli emolumenti complessivamente goduti come Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche: trattamento previsto da legge e CCNL, a cui può essere aggiunto un importo equivalente ad una annualità

Componente Retributiva	Finalità	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
<i>Severance</i>		derivi la cancellazione e/o variazione del ruolo organizzativo ricoperto, l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda che ne dovesse derivare, salvo la sussistenza del licenziamento per giusta causa	
Patto di non concorrenza	Tutelare il Gruppo da potenziali rischi concorrenziali	Si attiva alla cessazione del mandato in assenza di rinnovo / del rapporto di lavoro e indipendentemente dalla causa di cessazione, prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno a non svolgere, per i 12 mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività in concorrenza con quella svolta da Tinexta in relazione al suo oggetto sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente, Vice Presidente e Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato: non previsto • Amministratore Delegato e Direttore Generale: durata del patto 12 mesi, indennità costituita dal compenso fisso più l'importo medio della retribuzione variabile dell'ultimo triennio • Dirigenti con Responsabilità Strategiche: possono essere previsti PNC definiti ex ante o ex post

Sezione I

1. Governance

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti ed il Collegio Sindacale.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna a Tinexta, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

1.1. Assemblea degli azionisti

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

(i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società (lo "Statuto");

(ii) ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, approva la Politica sulla remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione;

(iii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;

(iv) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Tinexta, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio di esercizio 2020 in data 27 aprile 2021, è composto da 11 Amministratori e rimarrà in carica per il triennio 2021-2023, ossia sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2023.

La composizione e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione, descritti di seguito, recepiscono le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* nella sua ultima edizione.



Composizione

- Enrico Salza – Presidente Esecutivo
- Riccardo Ranalli – Vice Presidente
- Pier Andrea Chevallard – Amministratore Delegato
- Eugenio Rossetti*
- Valerio Veronesi*
- Elisa Corghi*
- Paola Generali*
- Laura Benedetto**
- Caterina Giomi*
- Laura Rovizzi*
- Gianmarco Montanari*¹

* Consigliere Indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3 del TUF, come richiamato dall'art. 147-ter, comma 4 del TUF, nonché ai sensi dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance

** Consigliere non esecutivo

¹ Nominato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 15 giugno 2021, in sostituzione della consigliera Gail Catherine Anderson.



Responsabilità

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire annualmente la Politica di remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione:

- i. costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni;
- ii. determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato Remunerazioni (e del comitato per le operazioni con parti correlate di Tinexta, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalla Procedura Parti Correlate il "Comitato Parti Correlate", nei casi previsti dal Regolamento Parti Correlate), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile;
- iii. definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni, la Politica sulla remunerazione;
- iv. approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- v. predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione;
- vi. approva la Policy per l'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (la "Policy");
- vii. approva l'elenco tempo per tempo vigente dei Dirigenti con responsabilità strategiche proposto dall'Amministratore Delegato per la Società e per le Controllate. All'Amministratore Delegato della Società spetta, altresì, il compito di validare le proposte riguardanti le Controllate, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in uno con quelle di Tinexta.

1.3. Comitato Remunerazioni

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno il Comitato Remunerazioni, formato da 3 amministratori, in maggioranza non esecutivi e indipendenti, in possesso dei requisiti di conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive, definendone i compiti e i poteri. Il Presidente del Comitato possiede i requisiti di indipendenza.

La composizione, le riunioni e le responsabilità del Comitato Remunerazioni, descritti di seguito, recepiscono le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e garantiscono la più ampia

informazione e trasparenza sulla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e sulle modalità di determinazione.

Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Remunerazioni svolge unicamente funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, in capo al quale resta il compito di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'attuale Comitato, nominato nel Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 e successivamente integrato in data 15 giugno 2021, a seguito delle dimissioni rassegnate dalla consigliera dott.ssa Anderson, resterà in carica fino all'approvazione, da parte dell'Assemblea, del Bilancio 2023.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco effettivo dal medesimo individuato o, preventivamente invitati, l'intero Organo di controllo, l'Amministratore Delegato e rappresentanti di funzioni aziendali (*Compliance*, Risorse Umane e Organizzazione, Affari Societari e Legali) ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

In linea con le prescrizioni normative e con il Codice di *Corporate Governance*, nessun Amministratore prende parte alle sedute del Consiglio di Amministrazione in cui vengono deliberate le proposte relative alla propria remunerazione.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato Remunerazioni può avvalersi dei mezzi e delle funzioni aziendali della Società.



Composizione

- Elisa Corghi – Presidente Amministratore Non Esecutivo e Indipendente
- Laura Benedetto – Amministratore Non Esecutivo
- Gianmarco Montanari – Amministratore Non Esecutivo e Indipendente



Responsabilità

Al Comitato Remunerazioni sono attribuiti i seguenti compiti:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di elaborazione delle Politiche di remunerazione della Società;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- svolgere gli eventuali ulteriori compiti vengono attribuiti al Comitato dal Consiglio di Amministrazione;
- assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei criteri per l'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, mantenendo aggiornata la Policy e suggerendo al Consiglio le variazioni che l'evoluzione normativa di riferimento dovesse rendere necessarie.



Riunioni 2021

Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazioni si è riunito 10 volte. La durata media delle riunioni è stata di 1h e 30 minuti circa. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%

Attività 2021 del Comitato Remunerazioni

Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazioni si è riunito 10 volte, la durata media degli incontri è stata di circa un'ora e 30 minuti e il tasso di partecipazione si è attestato al 100%.

Il Comitato, nelle sedute che hanno preceduto l'Assemblea di approvazione del Bilancio 2020, ha affrontato, in particolare, i seguenti argomenti: definizione delle politiche retributive 2021; valutazione e consuntivazione degli obiettivi 2020; predisposizione del Piano di *Stock Option* 2021-2023 e definizione degli obiettivi di *performance* connessi al piano MBO 2021.

Nella restante parte dell'anno, invece, le attività si sono concentrate principalmente sulla assegnazione delle *stock option* relative al Piano 2021-2023, sull'esame delle Linee Guida della Politica di Remunerazione e degli indirizzi del Sistema di Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO), per il quale il Comitato ha formulato una proposta, approvata dal Consiglio di Amministrazione, relativamente all'anno in corso, e sulla proposta, congiuntamente al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, di un *Succession Plan* che consenta di gestire eventuali situazioni di *contingency*.

Le attività del Comitato Remunerazioni si sono svolte in conformità al Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione e le riunioni sono state verbalizzate. Il Presidente si è avvalso per il coordinamento dei lavori del supporto della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e ha mantenuto costanti flussi informativi in merito ai contenuti delle riunioni verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, relazionando altresì periodicamente tutto il Consiglio.



Attività svolte e programmate per il 2022

Nell'anno in corso, alla data di redazione della seguente Relazione, il Comitato Remunerazioni ha svolto 3 sedute (1 febbraio, 25 febbraio e 14 marzo) incentrate sulle seguenti tematiche:

1. definizione del piano di lavoro;
2. *assessment* delle *best practice*, definizione e approvazione delle linee guida per l'MBO 2022;
3. definizione del *Peer Group* ai fini del confronto retributivo per l'Amministratore Delegato;
4. analisi e approfondimenti sulla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 rispetto alla normativa e alle *best practice*;
5. assegnazione degli obiettivi MBO 2022 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
6. valutazione e consuntivazione degli obiettivi di *performance* MBO 2021 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
7. predisposizione della proposta di Politica retributiva 2022;
8. esame della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021.

Nel corso del 2022, il Comitato sarà impegnato nella verifica di implementazione della Politica per la remunerazione e nell'elaborazione del nuovo piano di LTI da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci 2023.

1.4. Esperti Indipendenti

Tinexta si è avvalsa del supporto della società Mercer, in qualità di esperto indipendente specializzato in materia di *Executive Compensation*.

1.5. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

1.6. Altre funzioni aziendali coinvolte

La funzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo definisce le linee guida, i principi e gli aspetti tecnici necessari alla predisposizione della Politica in materia di Remunerazione. La funzione agisce come interfaccia tecnica di supporto al Comitato Remunerazioni, per il quale predispone il materiale propedeutico e gli approfondimenti necessari. Svolge, inoltre, un ruolo di verifica in merito alla corretta attuazione e funzionamento delle politiche retributive, di concerto con la funzione *Compliance* di Gruppo.

La funzione Amministrazione, Finanza e Controllo di Gruppo supporta l'individuazione e la consuntivazione degli obiettivi di *performance* economico-finanziari connessi ai piani di incentivazione di breve e di lungo periodo per garantire l'allineamento con il *Budget* e il Piano approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Alla funzione di *Internal Audit* di Gruppo è invece affidata la verifica, con cadenza annuale, in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica sulla Remunerazione.

1.7. Iter di definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione 2022

Il Comitato Remunerazioni, nell'esercizio delle proprie prerogative, in linea con le previsioni del Codice di *Corporate Governance*, ha espresso parere favorevole sulla struttura e sui contenuti della Politica

retributiva come esplicitati nel presente documento nella seduta del 14 marzo 2022. La Relazione è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 marzo 2022 e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022.

1.8. Durata della Politica di Remunerazione e procedura di deroga

Secondo quanto definito dal comma 3-bis art. 123-ter del TUF, la durata della presente Politica è annuale. Al verificarsi di circostanze eccezionali la Società potrà derogare alla Politica sulla Remunerazione approvata dai soci al fine di garantire (i) il perseguimento degli interessi a lungo termine e/o (ii) la sostenibilità nel suo complesso e/o (iii) la capacità della Società di mantenere il proprio posizionamento sul mercato di riferimento. Troveranno applicazione, in tal caso, l'*iter* e gli obblighi previsti dalla Procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 e s.m.i.. Per circostanze eccezionali si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, i Dirigenti Strategici e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento, ovvero l'acquisizione di un *business* significativo cui estendere obiettivi di risultato non ricompresi nella Politica approvata. In tali situazioni, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Parti Correlate, sentito il Collegio Sindacale può derogare temporaneamente ai seguenti elementi della Politica: remunerazione fissa, componente variabile di breve periodo e componente variabile di lungo periodo.

2. Finalità e principi della Politica retributiva

La Politica in materia di remunerazione definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del *management* del Gruppo, in coerenza con il modello di *Governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Il Comitato Remunerazioni ha supportato il Consiglio di Amministrazione nel valutare la validità dei contenuti che caratterizzano la Politica di remunerazione tenendo in considerazione quattro principi fondamentali:



Il Consiglio di Amministrazione ha quindi definito una Politica in materia di remunerazione che contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali di medio-lungo periodo e che garantisce il giusto riconoscimento economico, in modo equo e proporzionale alle responsabilità assegnate, ai ruoli ricoperti e alle prestazioni individuali profuse, nonché nel rispetto dei valori di inclusione e pari opportunità.

La strategia di remunerazione aziendale ha come obiettivo il successo sostenibile del Gruppo Tinexta e il perseguimento degli interessi degli azionisti, tenendo conto della necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto e di premiare e sostenere il raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali continuative nel tempo.

A tal fine, Tinexta ha definito le sue politiche e verificato l'assetto retributivo delle figure apicali anche sulla base di analisi condotte su *benchmark* di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute comparabili, sia sotto il profilo dimensionale che per affinità di *business (peer group)*, monitorando i *trend* e le *best practice* del mercato italiano.

3. Politica sulla Remunerazione 2022

L'offerta remunerativa del Gruppo Tinexta si compone dei seguenti elementi:

1. Remunerazione fissa
2. Remunerazione variabile di breve periodo (MBO)
3. Remunerazione variabile di lungo periodo
4. *Benefit*

Di seguito si riepilogano le componenti retributive e i soggetti cui sono attribuite:

Componente Retributiva	Destinatari
Remunerazione Fissa	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente • Vice Presidente • Amministratore Delegato • Direttore Generale • Amministratori non Esecutivi • Dirigenti con Responsabilità Strategiche • Collegio Sindacale
Remunerazione variabile di breve periodo (MBO)	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato • Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Remunerazione variabile di lungo periodo	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato • Dirigenti con Responsabilità Strategiche
<i>Benefit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel proseguo del documento sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

1. Amministratori non investiti di particolari cariche;
2. Amministratori investiti di particolari cariche;
3. Componenti dell'Organo di Controllo;
4. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

4. La remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione

In data 27 aprile 2021, a seguito del rinnovo degli Organi sociali, l'Assemblea ha deliberato di attribuire a favore dei nuovi membri del Consiglio di Amministrazione un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Il compenso complessivo stabilito dall'Assemblea è stato successivamente ripartito dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, in data 12 maggio 2021, come di seguito descritto.

La remunerazione riconosciuta agli Amministratori non esecutivi è stata definita in linea con le disposizioni del Codice di *Corporate Governance* ed è composto dalla sola componente fissa (cui si aggiunge il rimborso delle spese sostenute).

4.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per il mandato 2021-2023, la remunerazione complessiva per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

Presidente del Consiglio di Amministrazione	
	<ul style="list-style-type: none"> • € 40.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma del codice civile
	<ul style="list-style-type: none"> • € 300.000 annui lordi come compenso per la carica speciale di cui all'art. 2389, 3° comma del codice civile, su cui il Collegio Sindacale ha formulato il relativo parere

Per il Presidente non è previsto alcun trattamento specifico in caso di cessazione anticipata dalla carica o in caso di mancato rinnovo del mandato. È prevista copertura assicurativa *Directors & Officers*.

4.2. Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione complessiva per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	
	<ul style="list-style-type: none"> • € 40.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma del codice civile
	<ul style="list-style-type: none"> • € 180.000 annui lordi come compenso per la carica speciale di cui all'art. 2389, 3° comma del codice civile, su cui il Collegio Sindacale ha formulato il relativo parere

Il Vice Presidente è anche destinatario del compenso previsto in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Anche per il Vice Presidente è prevista copertura assicurativa *Directors & Officers*.

4.3. Amministratori non Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 ha deliberato i seguenti compensi per gli Amministratori non Esecutivi, in funzione della partecipazione al Consiglio di amministrazione e ai Comitati endoconsiliari:

	<p style="text-align: center;">Consiglio di Amministrazione</p> <p>Per gli Amministratori del Consiglio di Amministrazione è stato deliberato un emolumento pari a € 40.000 annui lordi</p>
	<p style="text-align: center;">Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento per il Presidente pari a € 25.000 annui lordi • Emolumento per i Membri pari a € 14.000 annui lordi
	<p style="text-align: center;">Comitato per le Parti Correlate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento per il Presidente pari a € 25.000 annui lordi • Emolumento per i Membri pari a € 14.000 annui lordi
	<p style="text-align: center;">Comitato Remunerazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento per il Presidente pari a € 25.000 annui lordi • Emolumento per i Membri pari a € 14.000 annui lordi

La remunerazione prevista a favore degli amministratori indipendenti è la medesima prevista a favore degli altri amministratori non esecutivi.

La Società non prevede l'attribuzione di benefici non monetari. È prevista copertura assicurativa *Directors & Officers*.

4.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nella seguente sezione sono descritti gli elementi retributivi per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta S.p.A.. Attualmente le due cariche sono attribuite al Dott. Pier Andrea Chevallard.

4.4.1. Amministratore Delegato

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha ritenuto opportuno che una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica (Art. 5, raccomandazione 27 del Codice di *Corporate Governance*).

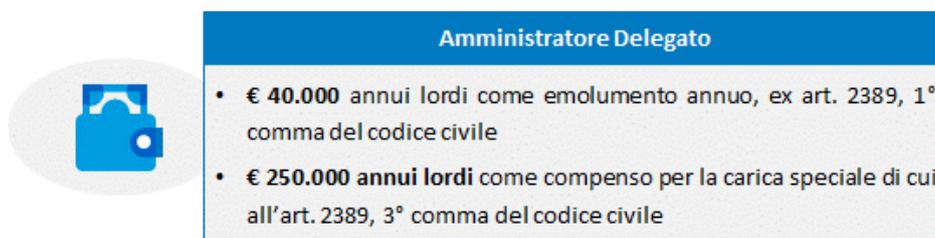
In particolare, per tale ruolo, il Consiglio ha deliberato un pacchetto retributivo così costituito:



Sulla base di quanto sopra descritto, la componente variabile a *target* ha un'incidenza di circa il 62% sulla remunerazione complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato ed è suddivisa in maniera pressoché equivalente tra la parte variabile di breve termine e quella di lungo termine.

Remunerazione fissa

La Politica di remunerazione prevede per l'Amministratore Delegato un compenso fisso annuale così composto:



Remunerazione variabile di breve periodo (MBO)

Gli obiettivi correlati alla remunerazione variabile di breve termine (MBO), relativi all'Esercizio 2022, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella seduta del 17 marzo 2022 e sono coerenti con la *budget* per l'esercizio in corso nel contesto del più ampio Piano Strategico triennale della Società. Il Piano MBO è esteso anche i Dirigenti con

Responsabilità Strategiche, fra i quali si annoverano alcuni Amministratori Delegati delle Società controllate da Tinexta S.p.A.. Le finalità e le linee guida del Piano si riassumono come segue.

Il Sistema incentivante annuale (MBO) è stato definito in modo da indirizzare i comportamenti organizzativi verso il raggiungimento di risultati economico-finanziari e strategici per il Gruppo, attraverso il riconoscimento del contributo del singolo alle *performance* aziendali su base annua. Il Sistema è volto inoltre a rafforzare l'attenzione alla creazione di valore, in coerenza con la strategia aziendale, gli obiettivi di *budget* e la cultura dell'integrazione e dell'efficienza.

Il Sistema di incentivazione di breve termine mira a conseguire il raggiungimento dei parametri reddituali e finanziari annuali di Tinexta nonché il perseguimento di progettualità e iniziative strategiche a supporto della crescita sostenibile di medio-lungo termine.

La Società ha quindi previsto meccanismi di funzionamento per cui l'incentivo viene corrisposto solo nel caso in cui siano conseguiti nell'Esercizio dei risultati reddituali positivi che consentono il finanziamento del Piano MBO. A tal fine, è stato definito un obiettivo "cancello" (cosiddetto *Performance Gate*) sfidante e allineato con gli obiettivi di crescita che la Società si è proposta per il 2022. In caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* previsto dal *Performance Gate*, non si procede all'erogazione del *bonus*.

Per l'anno 2022, il *Performance Gate* è stato identificato nella misura del 95% dell'EBITDA Consolidato del Gruppo Tinexta, rettificato e al netto della svalutazione crediti, indicato nel *Budget* 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta S.p.A..

Fermo restando la necessità del raggiungimento del *Performance Gate* ai fini della corresponsione della componente variabile di breve periodo della remunerazione, il Piano MBO prevede inoltre l'assegnazione di 5 obiettivi specifici per l'Amministratore Delegato, sia di carattere economico finanziario, legati alla profittabilità e alla sostenibilità finanziaria della Società, sia di carattere progettuale, legati alla definizione e all'implementazione di specifiche iniziative strategiche per Tinexta, coerenti con i pilastri del Piano Strategico, da realizzare nel breve termine per porre le basi per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Tra gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato, si sottolinea la previsione, per la prima volta, di obiettivi ESG (*Environmental, Social and Governance*) legati all'implementazione del Piano di iniziative 2022 di Sostenibilità. Ciò a testimonianza dell'impegno concreto di Tinexta verso la creazione di un modello di *business* sostenibile, non solo da un punto di vista economico-finanziario ma anche da un punto di vista ambientale, di attenzione per i lavoratori e per le comunità in cui il Gruppo opera, di importanza e trasparenza della *governance* e di aderenza ai valori etici definiti dalla Società stessa.

MBO 2022 – Amministratore Delegato

PERFORMANCE GATE	EBITDA di Gruppo Tinexta Consolidato rettificato	
	Obiettivi MBO 2022	Peso
	EBITDA di Gruppo Tinexta Consolidato rettificato	40%
	Rapporto PFN/EBITDA Consolidato rettificato	20%
	Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A)	20%
	Adeguatezza della struttura organizzativa Corporate e presentazione del Risk Assessment di Gruppo	10%
	Realizzazione del Piano di iniziative 2022 relative alla sostenibilità	10%

Per quanto riguarda l'EBITDA Consolidato rettificato di Gruppo, in caso di raggiungimento del livello minimo di *performance*, pari al 95% del *target*, sarà riconosciuto all'Amministratore Delegato un importo pari all'80% della quota del premio corrispondente a tale obiettivo. Al conseguimento del 100% dell'obiettivo di EBITDA di *budget* corrisponderà un *pay-out* del 100% della quota parte di premio, con progressione lineare tra i due valori.

Per gli altri obiettivi è previsto un meccanismo *on/off* sulla base del raggiungimento, o meno, dei risultati di *performance* assegnati a *target*. Il *bonus* conseguibile sarà quindi pari a 0% oppure al 100% del *pay-out target*.

La remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato è stata determinata nella misura complessiva massima di € 250.000 annui lordi nel caso di raggiungimento al 100% di tutti gli obiettivi sopra elencati.

Il *bonus* maturato verrà riconosciuto in forma monetaria e corrisposto in un'unica soluzione a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2022 da parte dell'Assemblea dei Soci.

Remunerazione variabile di lungo periodo (Piano di Stock Option 2020-2022)

Il 28 aprile 2020, l'Assemblea ha approvato il Piano di incentivazione a lungo termine, denominato "Piano di *Stock Option* 2020-2022", che individua come destinatario, tra gli altri eleggibili, l'Amministratore Delegato.

Il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Tinexta;
2. orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
3. allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti e degli investitori;
4. sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Tinexta;
5. sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Tinexta.

Il Piano prevede un solo ciclo di attribuzione gratuito di opzioni per l'acquisto e l'eventuale sottoscrizione di azioni ordinarie della Società. Nello specifico, per ciascuna opzione attribuita, i destinatari hanno il diritto di acquistare ed eventualmente sottoscrivere, a fronte del pagamento alla Società del prezzo di esercizio, un'azione di Tinexta S.p.A..

Il numero di opzioni attribuite a ciascun Beneficiario è stato definito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, valutando l'apporto atteso alla realizzazione della strategia e al conseguimento degli obiettivi di creazione di nuovo valore, tenuto conto della rilevanza strategica della posizione ricoperta e della centralità delle attività svolte nell'ambito della Società e del

Gruppo. In particolare, nell'ambito del Piano, sono state attribuite dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato, in data 23 giugno 2020, n. 200.000 opzioni.

Le opzioni, nel numero attribuito a ciascun Beneficiario, diverranno opzioni maturate e saranno pertanto eventualmente esercitabili dai Beneficiari nel periodo di esercizio, al termine del periodo di *vesting* di 3 anni e solo a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022.

Il numero di opzioni maturate a seguito del raggiungimento degli obiettivi è calcolato sulla base della seguente tabella:

EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022	% di Opzioni Maturate
Per valori superiori al 100% (rispetto al valore di <i>budget</i> di riferimento approvato)	100% delle opzioni attribuite
Per valori uguali o superiori all'80% e uguali o inferiori a 100% (rispetto al valore di <i>budget</i> di riferimento approvato)	In misura proporzionale al raggiungimento dell'obiettivo
Per valori inferiori all'80% (rispetto al valore di <i>budget</i> di riferimento approvato)	0% delle opzioni attribuite

Le opzioni maturate dovranno essere esercitate entro e non oltre il 31 dicembre 2024.

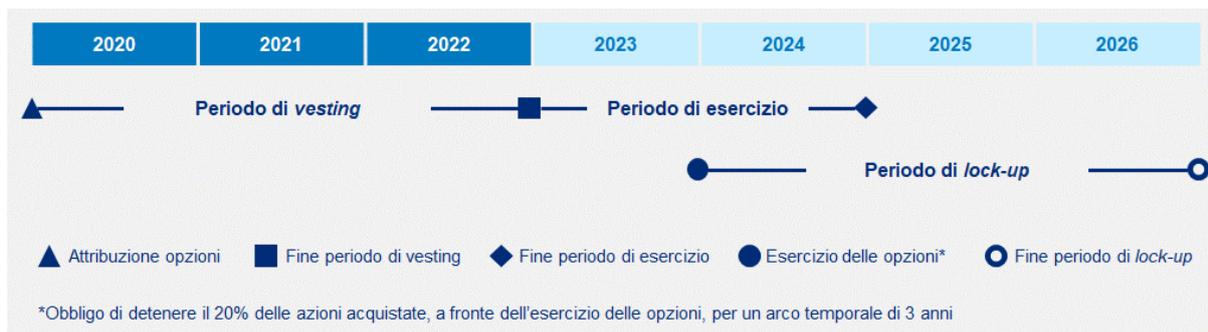
Il prezzo di esercizio è stato determinato, come da Regolamento del Piano, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni della Società su *Euronext Milan* nel semestre precedente la data di attribuzione del diritto.

Resta inteso che, nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo in misura pari all'80% dell'EBITDA rispetto al *budget* di riferimento approvato, le opzioni attribuite decadranno e si dovranno considerare a tutti gli effetti estinte. Nel caso in cui venga conseguito un valore compreso tra l'80% e il 100% dell'EBITDA *target*, le opzioni maturate verranno assegnate in misura proporzionale rispetto al raggiungimento dell'obiettivo. Infine, per valori di EBITDA superiori al valore di *budget*, il numero di opzioni maturate non potrà eccedere quello delle opzioni attribuite ad inizio Piano (*cap*).

È previsto un periodo di indisponibilità del 20% delle azioni acquistate, a seguito dell'esercizio delle opzioni maturate, per un periodo di 3 anni dalla data in cui il Beneficiario ha ricevuto le azioni. La durata

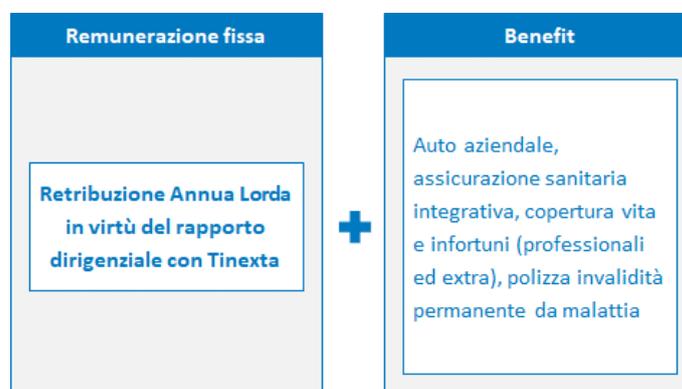
del *lock up*, anche in considerazione del periodo di *vesting* triennale da cui è preceduto, si ritiene congrua con quanto disposto dal Codice di *Corporate Governance* al fine di allineare l'interesse del *management* a quello di medio-lungo termine degli azionisti, nonché in grado di conseguire la finalità di fidelizzare le principali figure manageriali.

Si riporta di seguito lo schema temporale di funzionamento del Piano di *Stock Option* 2020-2022, riportando un esempio di possibile esercizio delle opzioni maturate a fine 2023³:



4.4.2. Direttore Generale

Per il ruolo di Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un pacchetto retributivo così composto:



³ Per maggiori dettagli in relazione al Piano di *Stock Option* 2020-2022 si rinvia al Documento Informativo già messo a disposizione del pubblico ai sensi degli articoli 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 ("TUF") e 84-bis, primo comma, del Regolamento Emittenti.

Remunerazione fissa

In data 23 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in merito al compenso fisso da riconoscere al ruolo di Direttore Generale di Tinexta che risulta essere:

	Direttore Generale
	<ul style="list-style-type: none"> • € 420.000 annui lordi come Retribuzione Annua Lorda in virtù del rapporto dirigenziale

Benefit

I *benefit* sono in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti.

Per il Direttore Generale sono riconosciuti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, i seguenti *benefit*: auto aziendale ad uso promiscuo, assicurazione sanitaria integrativa, copertura vita e infortuni (professionali ed extra), polizza invalidità permanente da malattia.

5. La remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente Relazione il Collegio Sindacale è così composto:

1. Luca Laurini – Presidente;
2. Monica Mannino – Sindaco Effettivo;
3. Andrea Bignami – Sindaco Effettivo.

L'Assemblea ha rinnovato i componenti dell'Organo di Controllo in data 27 aprile 2021, per il triennio 2021-2023, e ne ha determinato il corrispettivo compenso, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, così ripartito tra Presidente e Sindaci Effettivi:

	Collegio Sindacale
	<ul style="list-style-type: none"> • Emolumento per il Presidente pari a € 45.000 annui lordi • Emolumento per i Sindaci effettivi pari a € 34.000 annui lordi

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è stata confermata in linea con quella riconosciuta al Collegio Sindacale uscente.

Per i membri del Collegio Sindacale sono previste le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica ("*Directors and Officers*").

6. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In linea con quanto previsto dall'articolo 152 sexies comma 1 lett. c) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche, Tinexta identifica come Dirigenti con Responsabilità Strategiche quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

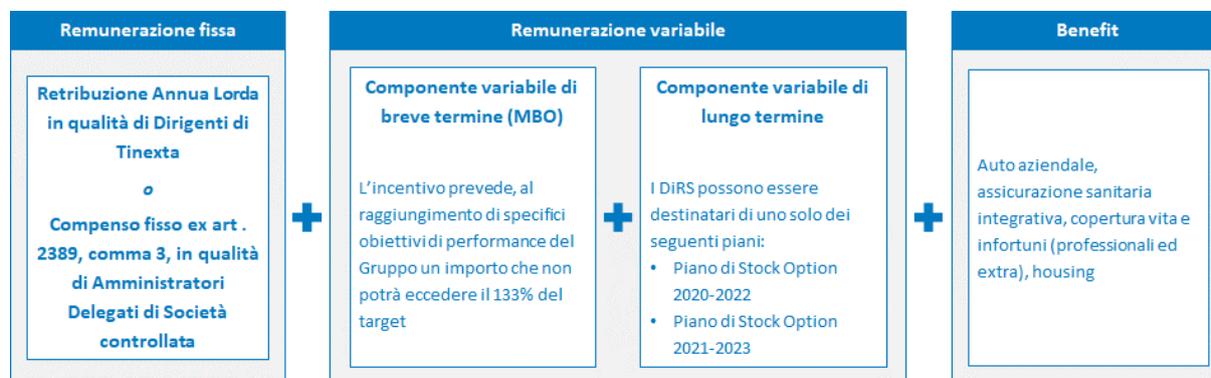
Il Consiglio di Amministrazione, in sedute diverse succedutesi nel tempo, ha individuato alla data della Relazione 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche:



Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
CFO Tinexta S.p.A.	Oddone Pozzi
CHRO Tinexta S.p.A.	Silvia Marinari
Amministratore Delegato Comark	Marco Sanfilippo
Amministratore Delegato Infocert	Danilo Cattaneo
Amministratore Delegato Innolva	Valerio Zappalà
Amministratore Delegato Tinexta Cyber	Marco Comastri
Amministratore Delegato Warrant	Fiorenzo Bellelli

La Politica di remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato di Tinexta, previo parere del Comitato Remunerazioni, ed è composta dai seguenti elementi:



Sulla base di quanto sopra descritto, la componente variabile a *target* ha un'incidenza media di circa il 55% sulla remunerazione complessiva media dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata sulla base della c.d. *mission* del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità assegnate ed è di ammontare tale da risultare sufficiente a remunerare le prestazioni anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Remunerazione variabile di breve periodo (MBO)

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari del Sistema di incentivazione di breve termine per l'anno 2022, con il fine di orientare le loro azioni e i loro comportamenti organizzativi verso il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali in linea con le priorità di *business*.

Gli obiettivi del Piano MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono definiti dall'Amministratore Delegato, con il supporto della funzione Risorse Umane e Organizzazione, in coerenza con la Politica di remunerazione dell'azienda e approvati dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Remunerazioni.

Il Piano MBO assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede, come già anticipato, un *Performance Gate* identificato nel 95% dell'EBITDA Consolidato del Gruppo Tinexta, rettificato e al

netto della svalutazione crediti, così come approvato nel *Budget* 2022 dal Consiglio di Amministrazione.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sono Amministratori Delegati delle Società Controllate da Tinexta S.p.A., è previsto un caso specifico che supera la condizione sopra descritta. In particolare, al raggiungimento o superamento del 100% dell'EBITDA di *budget* della Società controllata o del raggruppamento societario di appartenenza i *bonus* verranno comunque erogati sulla base della *performance* rispetto agli obiettivi assegnati.

Resta inteso che il mancato raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo comporta ad ogni modo la non erogazione della quota parte di *bonus* associato a tale obiettivo. Si sottolinea che, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle Società controllate, l'EBITDA di Gruppo ha un peso pari al 30% all'interno della scheda obiettivi e che il mancato raggiungimento dell'EBITDA di Gruppo incide, quindi, in maniera sostanziale sull'ammontare del *bonus* maturato.

In linea generale, gli obiettivi assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riconducibili, in coerenza con le specifiche esigenze di *business* e la tipologia di ruolo, alle seguenti macro categorie:

1. obiettivi economico-finanziari di Gruppo;
2. obiettivi economico-finanziari specifici di Società e/o di funzione-ruolo;
3. obiettivi trasversali a più Società o inter-funzionali;
4. obiettivi legati a progettualità strategiche annuali specifici di Società.

Si riporta di seguito un esempio di scheda obiettivi standard per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

MBO 2022 – Dirigenti con Responsabilità Strategiche

PERFORMANCE GATE	EBITDA di Gruppo Tinexta Consolidato rettificato	
	Obiettivi MBO 2022	Peso
	Obiettivi economico-finanziari di Gruppo	30% - 50%
	Obiettivi economico-finanziari specifici di Società e/o di funzione-ruolo	50% - 70%
	Obiettivi trasversali a più Società o inter-funzionali	
	Obiettivi legati a progettualità strategiche annuali specifici di Società	

Il *bonus* verrà erogato al raggiungimento di un livello di *performance* complessivo non inferiore al 60% (espressa come media ponderata dei singoli obiettivi assegnati per il loro peso percentuale) e varierà in funzione del grado di raggiungimento dei *target* assegnati ai singoli obiettivi secondo curve di *performance* e di *pay-out* preliminarmente definite.

In caso di *performance* superiori agli obiettivi definiti, l'importo erogabile non potrà essere maggiore del 133% del premio a *target*, mentre il raggiungimento degli obiettivi al livello soglia prevede il riconoscimento dell'80% dello stesso.

Il *bonus* maturato verrà riconosciuto in forma monetaria e in un'unica soluzione a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2022 da parte dell'Assemblea dei Soci.

Remunerazione variabile di lungo periodo

La Società ha in essere due piani di incentivazione di lungo periodo, basati su *Stock Option*, attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

1. Piano di *Stock Option* 2020-2022: attribuito, tra gli altri, a 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche
2. Piano di *Stock Option* 2021-2023: attribuito, tra gli altri, a 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ciascun beneficiario può essere destinatario di un solo Piano di *Stock Option*.

Piano di *Stock Option* 2020-2022

In linea con quanto con già previsto per l'Amministratore Delegato, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la possibilità di partecipare al Piano di *Stock Option* 2020-2022.

Il Piano di *Stock Option* 2020-2022 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è il medesimo piano attribuito all'Amministratore Delegato. Per la descrizione di dettaglio relativa ai meccanismi di funzionamento e agli obiettivi di *performance* si rimanda pertanto al paragrafo riportato nella sezione dedicata alla remunerazione di lungo periodo dell'Amministratore Delegato, che descrive le logiche di funzionamento del Piano attribuito in termini di frequenza di attribuzione delle opzioni (ciclo unico), periodo di *vesting* (3 anni), obiettivo di *performance* (EBITDA al 31 dicembre 2022), periodo di esercizio delle opzioni maturate (31 dicembre 2024), periodo di *lock-up* (3 anni per il 20% delle azioni acquistate).

Piano di Stock Option 2021-2023

L'Assemblea riunitasi in data 27 aprile 2021 ha approvato il Piano di incentivazione di lungo termine, denominato "Piano di *Stock Option* 2021-2023".

Il Piano presenta caratteristiche speculari al Piano di *Stock Option* 2020-2022: è previsto, infatti, un solo ciclo di attribuzione di opzioni a titolo gratuito e ogni opzione attribuita al Beneficiario conferisce il diritto di acquistare ed eventualmente sottoscrivere, a fronte del pagamento alla Società del prezzo di esercizio, un'azione di Tinexta S.p.A., con godimento regolare.

Il numero di opzioni attribuite a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato definito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, valutando l'apporto alla realizzazione della strategia e al conseguimento degli obiettivi di creazione di nuovo valore di ciascun Beneficiario, tenuto conto della rilevanza strategica della posizione ricoperta e della centralità delle attività svolte nell'ambito della Società e del Gruppo.

Le opzioni maturano dopo un periodo di *vesting* di 3 anni e solo al raggiungimento dell'obiettivo di *performance* connesso all'EBITDA, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023.

Il numero di opzioni maturate a seguito del raggiungimento degli obiettivi sarà calcolato sulla base della seguente tabella:

EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023	% di Opzioni Maturate
Per valori superiori al 100% (rispetto al valore di <i>budget</i> di riferimento approvato)	100% delle opzioni attribuite
Per valori uguali o superiori all'80% e uguali o inferiori a 100% (rispetto al valore di <i>budget</i> di riferimento approvato)	In misura proporzionale al raggiungimento dell'obiettivo
Per valori inferiori all'80% (rispetto al valore di <i>budget</i> di riferimento approvato)	0% delle opzioni attribuite

Il Beneficiario dovrà esercitare le opzioni maturate entro e non oltre il 31 dicembre 2025.

Sulla base del Regolamento, il prezzo di esercizio è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni della Società sul *Euronext Milan* nel semestre precedente la data di attribuzione del diritto a ricevere gratuitamente le opzioni previste dal piano.

Nel caso di mancato raggiungimento nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 dell'obiettivo minimo, in misura pari all'80% dell'EBITDA consolidato del *budget* approvato, le opzioni attribuite decadranno. Nel caso in cui venga conseguito un valore dell'EBITDA compreso tra l'80% e il 100% del *target*, le opzioni maturate verranno assegnate in misura proporzionale rispetto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. Infine, per valori di EBITDA superiori al valore di *budget*, il numero di opzioni maturate non potrà eccedere quello delle opzioni attribuite ad inizio Piano (*cap*).

Il 70% delle azioni acquistate per effetto dell'esercizio delle opzioni maturate sarà immediatamente nelle disponibilità dei beneficiari, mentre il 15% delle azioni acquistate sarà soggetto ad un periodo di *lock-up* di 12 mesi dalla data in cui sono state ricevute le azioni a seguito dell'esercizio delle opzioni maturate; il restante 15% delle azioni acquistate sarà soggetto ad un periodo di *lock-up* di 24 mesi dalla data in cui sono state ricevute le azioni.

Si riporta di seguito lo schema temporale di funzionamento del Piano di *Stock Option* 2021-2023, riportando un esempio di possibile esercizio delle opzioni maturate a fine 2024⁴:



Benefit

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche i *benefit* sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e con le previsioni dei contratti collettivi, ove applicabili, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti. Nello specifico possono essere attribuiti: auto aziendale ad uso promiscuo, assicurazione sanitaria integrativa, copertura vita e infortuni (professionali ed extra). In via eccezionale, in base a necessità

⁴ Per maggiori dettagli in relazione al Piano di *Stock Option* 2021-2023 si rinvia al Documento Informativo già messo a disposizione del pubblico ai sensi degli articoli 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 ("TUF") e 84-bis, primo comma, del Regolamento Emittenti.

stringenti di *relocation* correlate all'incarico attribuito, potrà essere riconosciuto il *benefit* relativo all'alloggio.

7. Clausole di *claw-back*

Per tutti i compensi variabili – sia di breve che di lungo termine – è stata definita una clausola di *claw-back* che può essere attivata qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risultasse che i dati, sulla cui base è stata verificata la maturazione del diritto all'erogazione del premio, fossero manifestamente errati o dolosamente alterati e/o in caso di gravi violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali, e/o in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno di Tinexta o di una delle Società del Gruppo.

La clausola stabilisce che la Società potrà trattenere in tutto o in parte la quota di premio indebitamente spettante con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto al riguardo, ovvero richiedere la restituzione, in tutto o in parte, della quota di premio indebitamente percepita a tale titolo, al netto delle ritenute di legge, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma dovuta a qualunque titolo dalla Società.

Tinexta potrà rientrare in possesso delle suddette somme erogate entro il termine legale di prescrizione per quanto concerne il Piano MBO, ed entro 3 anni dal termine del piano per quanto riguarda i Piani di *Stock Option* in essere.

Per maggiori dettagli relativi alle clausole di *claw-back* definite per il Piano di *Stock Option* 2020-2022 e per il Piano di *Stock Option* 2021-2023 si rinvia ai rispettivi Documenti Informativi pubblicati e consultabili sul sito *internet* della società.

8. Trattamento in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro

Alla data della presente Relazione, l'Amministratore Delegato riveste la carica anche di Direttore Generale in virtù di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si segnala che in caso di recesso anticipato da parte della Società senza giusta causa e/o in caso di revoca e/o mancato rinnovo e/o nel caso in cui dovesse rassegnare le dimissioni da entrambi i rapporti su richiesta della Società, in base agli accordi già in essere, è previsto che allo stesso sia corrisposto un importo, a titolo di incentivo all'esodo, pari ad un triennio degli emolumenti complessivamente goduti come Direttore Generale. Non risultano stipulati accordi che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in

caso di cambiamento di controllo della Società o di richiesta di dimissioni all'esito di un'offerta pubblica di acquisto o di un'offerta pubblica di scambio.

Per quanto attiene la liquidazione degli incentivi di breve termine, la Società adotta il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato, in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, a condizione che il Beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non dimissionario, salvo accordi individuali. Anche il Piano di *Stock Option* 2020-2022 e il Piano di *Stock Option* 2021-2023 prevedono la perdita dei diritti assegnati in caso di dimissioni volontarie da parte del Beneficiario, licenziamento da parte della Società per giusta causa o giustificato motivo e in caso di violazione da parte del beneficiario degli obblighi di non concorrenza.

Con riferimento ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, nel caso di variazione nell'assetto azionario della Società oppure di un cambiamento del perimetro societario dal quale derivi la cancellazione e/o variazione del ruolo organizzativo ricoperto, l'eventuale risoluzione del rapporto per iniziativa dell'azienda dovrà avvenire, salvo la sussistenza del licenziamento per giusta causa, secondo i termini stabiliti dai contratti individuali e collettivi, cui potrà essere aggiunto un importo equivalente fino ad una annualità.

9. Patti di non concorrenza

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società si è obbligato a non svolgere per il periodo di un anno dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in proprio e direttamente, in tutto il territorio della Unione Europea, alcun genere di attività che possa essere in concorrenza con quella svolta dalla Società. A fronte di questo impegno, la Società si è obbligata a corrispondere all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società un ammontare complessivo pari alla somma degli emolumenti lordi annui fissi ad esso spettanti sia a titolo di Amministratore Delegato sia di dirigente con l'inclusione della parte variabile calcolata nella misura media di quella percepita negli ultimi tre anni.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la possibilità, da parte della Società, di stipulare accordi di non concorrenza *ex ante* o *ex post*, ovvero in fase di assunzione o nel corso del rapporto o in fase di chiusura dello stesso, qualora la Società ne riscontri la necessità.

10. Altre forme di remunerazione

Tinexta si riserva la facoltà di riconoscere *bonus* discrezionali con carattere non ricorsivo ed eccezionale, in nessun caso eccedenti la misura massima pari ad una annualità della retribuzione fissa, nelle seguenti casistiche: (i) per attrarre dal mercato del lavoro risorse con elevata *seniority* manageriale, e/o in possesso di competenze specifiche ritenute critiche per il *business*, condizionati al superamento del periodo di prova; (ii) per premiare il contributo aggiuntivo profuso rispetto all'ordinaria attività lavorativa in ipotesi di progetti speciali / operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo, sorti nel corso dell'anno e non già considerati ai fini del riconoscimento dell'incentivo variabile di breve termine. Tali bonus saranno corrisposti solo in continuità del rapporto in essere con il beneficiario.

Nel caso l'attribuzione dei *bonus* discrezionali riguardi un Dirigente con Responsabilità Strategiche, il Comitato Remunerazioni, svolgerà la propria funzione consultiva e propositiva a supporto della delibera del Consiglio di Amministrazione.

Sezione II

Prima parte – Attuazione della Politica di Remunerazione 2021

1. Premessa

La presente sezione è suddivisa in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella Seconda Parte, i compensi corrisposti nel 2021 in favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo (Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Amministratori non Esecutivi e membri del Collegio Sindacale) nonché i compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in linea con quanto previsto dal Regolamento Emittenti, Allegato 3A schema 7-bis, si compone nel dettaglio di una prima parte finalizzata a rappresentare in maniera esaustiva e comprensibile le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2021 e l'aderenza di tali elementi con la Politica in materia di remunerazione 2021 e di una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Si riporta, inoltre, una sintesi dei risultati di *performance* 2021 realizzati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta sulla base dei quali verranno erogati gli incentivi nel corso del 2022. In coerenza con gli orientamenti del nuovo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, gli importi sono rappresentati per competenza e non per cassa.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio (KPMG S.p.A.) ha correttamente verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

2. Presidente, Vice Presidente e Amministratori non Esecutivi

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2021 ha nominato il Consiglio di Amministrazione che resterà in carica per il triennio 2021-2023, confermando in 11 il numero di componenti dell'Organo di amministrazione. A seguito del rinnovo degli organi sociali ha, inoltre, deliberato il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 12 maggio 2021, ha successivamente determinato gli emolumenti spettanti ai diversi Amministratori.

Di seguito si riportano i compensi riconosciuti agli Amministratori non Esecutivi per l'Esercizio 2021:

1. per tutti gli Amministratori del Consiglio di Amministrazione, è stato determinato un emolumento annuo loro pari a € 40.000 ai sensi dell'articolo 2389, comma 1 del Codice Civile;
2. per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato riconosciuto un emolumento aggiuntivo legato alla carica ricoperta, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, pari a € 300.000 annui lordi;
3. per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato determinato un emolumento aggiuntivo legato alla carica ricoperta, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, pari a € 180.000 annui lordi.

Il Consiglio di Amministrazione, nella medesima seduta, ha inoltre deliberato i compensi da attribuire agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari costituiti – Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Parti Correlate, Comitato Remunerazioni – come segue:

1. Presidente del Comitato: € 25.000 annui lordi;
2. Membri del Comitato: € 14.000 annui lordi.

3. Amministratore Delegato

Nel corso dell'Esercizio 2021 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Pier Andrea Chevallard. Il dott. Chevallard ricopre, altresì, la carica di Direttore Generale della Società. Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Remunerazione fissa

Per l'Esercizio 2021, è stata riconosciuta una remunerazione fissa così composta:

1. compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in data 12 maggio 2021, ai sensi dell'articolo 2389, comma 1 del Codice Civile: € 40.000 annui lordi;
2. compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in data 12 maggio 2021, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile: € 250.000 annui lordi;
3. Retribuzione Annuale Lorda in qualità di Direttore Generale della Società, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2021: € 420.000 annui lordi.

Remunerazione variabile di breve periodo

Nel corso del 2022 verrà erogato il premio relativo all'MBO correlato alle *performance* conseguite nell'Esercizio 2021. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, la consuntivazione degli obiettivi 2021 nella seduta del 17 marzo 2022, riscontrando il superamento del *performance gate* e il raggiungimento degli obiettivi sottostanti al sistema. Il livello di raggiungimento complessivo degli obiettivi ha determinato il conseguimento di un *bonus* pari a € 170.553 lordi.

Nella tabella seguente si riporta una rappresentazione sintetica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Delegato:

Consuntivazione degli obiettivi MBO 2021

Performance gate	
Obiettivi	Raggiungimento dell'obiettivo
PFN/EBITDA rettificato Consolidati	✓
EBITDA di Gruppo Consolidato rettificato	✓
Scheda MBO 2021	
Obiettivi	Raggiungimento dell'obiettivo
EBITDA di Gruppo Consolidato rettificato	✓
PFN/EBITDA rettificato Consolidati	✓
Cash Flow ordinario	✓
Ricavi da società estere	✓
Consolidamento del modello organizzativo di Gruppo	✓
Realizzazione del modello <i>Go To Market</i>	✓
Integrazione delle nuove Società acquisite	✓

Remunerazione variabile di lungo periodo

L'Amministratore Delegato è destinatario di n.200.000 del Piano di *Stock Option* 2020-2022.

Trattandosi di un Piano che prevede un'unica attribuzione di opzioni, e il cui periodo di *vesting* terminerà a fine dell'Esercizio 2022, nel corso del 2021 non sono state attribuite opzioni in favore dell'Amministratore Delegato.

4. Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2021 ha nominato i membri dell'Organo di controllo della Società che resteranno in carica fino all'Assemblea che approverà il Bilancio di esercizio 2023. L'Assemblea ha poi deliberato in favore dei componenti del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2402 del Codice Civile, i seguenti compensi:

1. Presidente: € 45.000 annui lordi;
2. Sindaci effettivi: € 34.000 annui lordi.

5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'Esercizio 2021 sono 7.

Remunerazione fissa

Per l'anno 2021, l'importo aggregato della remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a € 2.211.063 lordi.

Remunerazione variabile di breve periodo

L'incentivo variabile conseguito rispetto agli obiettivi assegnati nell'Esercizio 2021 è stato complessivamente pari a € 1.261.649 lordi, con un'incidenza media, rispetto alla remunerazione fissa, del 57%.

Remunerazione variabile di lungo periodo

Nell'ambito del Piano di *Stock Option* 2020-2022 sono state attribuite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 560.000 opzioni che matureranno in funzione del raggiungimento degli obiettivi connessi all'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2022.

In aggiunta a quanto sopra, nell'ambito del Piano di *Stock Option* 2021-2023, il Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 23 giugno 2021 e del 5 ottobre 2021, ha attribuito a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dai beneficiari del Piano 2020-2022, n. 230.000 opzioni complessive, che matureranno in funzione del raggiungimento degli obiettivi connessi all'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2023.

Inoltre, un Dirigente con Responsabilità Strategiche è beneficiario di un incentivo di tipo monetario soggetto al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari di medio termine. L'elemento

contrattuale individuale relativo a tale incentivo è stato sottoscritto in un periodo antecedente all'identificazione dello stesso come Dirigente con Responsabilità Strategiche.

6. Informazioni di confronto

La tabella sottostante mostra un confronto tra la variazione della remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato, le *performance* economiche del Gruppo (in termini di ricavi, risultato operativo e patrimonio netto) e la variazione della remunerazione annua lorda media dei dipendenti diversi dai soggetti cui la remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione, parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Tinexta. Ciascun dato viene fornito rispetto ad un arco temporale di 3 anni (2019-2021), poiché la Società si è avvalsa del regime transitorio introdotto dal nuovo Regolamento Emittenti in sede di prima applicazione. Trascorsi 4 esercizi dall'entrata in vigore della previsione, saranno fornite le informazioni richieste sull'intero quinquennio, in linea con gli orientamenti sul punto espressi dalla Commissione Europea nella bozza di Linee Guida sulla stesura dei Remuneration Report.

Attualmente non viene fornita tale rappresentazione per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione in quanto gli amministratori sono stati nominati dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2021.

Ruolo (var. %)	2021	2020	2019
Amministratore Delegato	+29	0	0
Performance Aziendale (mln €)	2021	2020	2019
Ricavi	375	270	259
Risultato operativo	57	53	48
Patrimonio netto	244	174	149
Dipendenti Tinexta (var. %)	2021	2020	2019
Remunerazione Annuale Media Lorda	-3,85	+3,10	+2,51

La variazione percentuale della remunerazione annua media lorda dei dipendenti del Gruppo è influenzata dal differente perimetro aziendale che, nell'ultimo triennio, si è ampliato e modificato in termini di diversa composizione delle professionalità, attraverso le operazioni di acquisizione.

7. Altre informazioni rilevanti

Nel corso del 2021 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della politica 2021.

Nella Tabella 1 si riporta il valore dei *benefit* riconosciuti per l'esercizio 2021, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti *benefit*: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare; ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa; iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo; iv) piani di assistenza integrativa.

Non sono state attivate, nel corso dell'Esercizio, clausole di restituzione di compensi variabili ("claw-back").

Non sono state riconosciute nell'Esercizio indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto del lavoro per nessuno dei soggetti, i cui compensi sono illustrati nominativamente in Tabella 1.

Seconda parte – Compensi relativi all’esercizio 2021

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell’esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno. In particolare:

1. nella colonna “Compensi fissi” sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi (comprensivi dei gettoni di presenza) e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell’anno 2021, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico;
2. nella colonna “Compensi per la partecipazione a Comitati” è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio;
3. nella colonna “Compensi variabili non *equity*” sono riportati, alla voce “*Bonus* e altri incentivi”, gli incentivi di competenza del 2021 a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di *performance* da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella “Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche”;
4. nella colonna “Benefici non monetari” è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati;
5. nelle colonne “*Fair Value* dei compensi *equity*” è riportato il controvalore degli strumenti *equity* assegnati per la partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Termine, di competenza del 2021, in favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
6. nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate per le cessazioni intervenute nel corso dell’esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo copertura carica	D Scadenza carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione ai comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri Compensi	6 TOTALE	7 Fair Value compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Salza	Presidente	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				279.066,67						279.066,67		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				279.066,67						279.066,67		
Riccardo Ranalli	Vice Presidente	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				176.400,00	21.666,67					198.066,67		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000,00						40.000,00		
(III) Totale				216.400,00	21.666,67					238.066,67		
Pier Andrea Chevallard	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				645.456,00		115.100,00				760.556,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				121.640,74						121.640,74		
(III) Totale				767.096,74		115.100,00				882.196,74		
Laura Benedetto	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.733,33	9.333,33					49.066,67		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.200,00						5.200,00		
(III) Totale				44.933,33	9.333,33					54.266,67		
Elisa Corghi	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.733,34	23.133,34					62.866,68		
(II) Compensi da controllate e collegate				17.100,00						17.100,00		
(III) Totale				56.833,34	23.133,34					79.966,68		
Eugenio Rossetti	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.533,33	31.000,00					69.533,33		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000,00	2.400,00					32.400,00		
(III) Totale				68.533,33	33.400,00					101.933,33		
Caterina Giomi	Consigliere	27.04.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.666,67	9.333,33					36.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				26.666,67	9.333,33					36.000,00		
Paola Generali	Consigliere	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.733,34	15.200,00					54.933,34		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				39.733,34	15.200,00					54.933,34		
Laura Rovizzi	Consigliere	27.04.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.666,67	9.333,00					35.999,67		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				26.666,67	9.333,00					35.999,67		
Valerio Veronesi	Consigliere	27.04.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.666,67	16.666,67					43.333,34		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				26.666,67	16.666,67					43.333,34		
Gianmarco Montanari	Consigliere	15.06.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00	7.000,00					27.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000,00	7.000,00					27.000,00		
Luca Laurini	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				45.000,00						45.000,00		
Monica Mannino	Sindaco Effettivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.000,00						34.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				29.880,00						29.880,00		
(III) Totale				63.880,00						63.880,00		
Andrea Bignami	Sindaco Effettivo	27.04.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.666,67						22.666,67		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.666,67						22.666,67		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				551.444,00		416.321,40		12.462,31		980.227,71		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.659.618,99		845.328,00		11.231,71		2.516.178,70		
(III) Totale				2.211.062,99		1.261.649,40		23.694,02		3.496.406,41		

AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2021												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	TOTALE	Fair Value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Potestà	Consigliere	01.01.2021 27.04.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.066,67	6.466,67					19.533,33		
(II) Compensi da controllate e collegate				9.315,07						9.315,07		
(III) Totale				22.381,74	6.466,67					28.848,40		
Gian Paolo Coscia	Consigliere	01.01.2021 27.04.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.066,67	5.866,67					18.933,34		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13.066,67	5.866,67					18.933,34		
Giada Grandi	Consigliere	01.01.2021 27.04.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.066,67	7.866,67					20.933,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13.066,67	7.866,67					20.933,33		
Lorena Pellissier	Consigliere	01.01.2021 27.04.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.066,67	5.866,67					18.933,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13.066,67	5.866,67					18.933,33		
Alberto Sodini	Sindaco Effettivo	01.01.2021 27.04.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.333,33						11.333,33		
(II) Compensi da controllate e collegate				43.432,42						43.432,42		
(III) Totale				54.765,75						54.765,75		

Tabella 2: Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

In tabella, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di *stock option* a questi destinato, sono indicate:

1. le opzioni detenute all'inizio dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;
2. le opzioni assegnate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione;
3. la data di assegnazione e il prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;
4. le opzioni esercitate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell'esercizio;
5. le opzioni scadute nell'anno;
6. le opzioni detenute alla fine dell'anno;
7. il *fair value* delle opzioni di competenza dell'anno.

Tabella 2																	
Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	(15) = (2)-(5)-(11)-(14)	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	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
			Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Numero di 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 di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
Pier Andrea Chevallard Amministratore Delegato e Direttore Generale																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2020-2022	200.000	10,97367	dal 23/06/2023 al 31/12/2024											200.000	210.742
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			200.000													200.000	210.742
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (5)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2020-2022	560.000	10,97367	dal 23/06/2023 al 31/12/2024											560.000	590.079
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			560.000													560.000	590.079
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2021-2023				130.000	23,49	dal 23/06/2024 al 31/12/2025	12,000555	23/06/2021	31,72					130.000	248.091
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						130.000										130.000	248.091
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2021-2023				100.000	32,2852	dal 05/10/2024 al 31/12/2025	12,1476	05/10/2021	38,10					100.000	87.992
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						100.000										100.000	87.992

Tabella 3b: Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato e, a livello aggregato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare:

1. nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato": è riportato il *bonus* relativo al Piano MBO dell'Esercizio 2021 ed erogabile nel corso del 2022;
2. nella colonna "Bonus dell'anno - differito": è riportato il *bonus* relativo al Piano MBO dell'Esercizio 2021, differito nei due anni successivi;
3. nella colonna "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati": è riportato il valore dei *bonus* differiti relativo al Piano MBO dell'Esercizio 2020 ed erogabili nel corso del 2022;
4. nella colonna "Bonus di anni precedenti - ancora differiti": è riportato il valore del *bonus* differito relativo al Piano MBO dell'Esercizio 2020, ancora da erogare e ulteriormente differito;
5. nella colonna "Altri Bonus": non sono riportati valori relativi ad altri *bonus* in quanto non erogati. Il Totale delle colonne "Bonus dell'anno – erogabile/erogato" e "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" coincide con quanto indicato nella colonna "bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

Tabella 3b									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Pier Andrea Chevallard	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2021	50.000,00	120.553,00	2 anni				
		Piano MBO 2020					65.100,00	65.100,00	
Totale			50.000,00	120.553,00			65.100,00	65.100,00	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)		Piano MBO 2021	350.000,00	911.649,00	2 anni				
		Piano MBO 2020					267.850,50	267.850,50	
Totale			350.000,00	911.649,00			267.850,50	267.850,50	
TOTALE			400.000,00	1.032.202,00			332.950,50	332.950,50	

Terza parte – Partecipazioni detenute

Nella Tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Tinexta che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultante dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione dell'anno. Il numero delle azioni (tutte "ordinarie") è indicato nominativamente per Amministratori e Sindaci e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

Schema 7-ter - Tabella 1: partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Sindaci

Schema 7.ter Tab 1						
Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2020)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2021)
Enrico Salza	Presidente del C.d.A.	Tinexta S.p.A.	5.000	n.a.	n.a.	5.000
Riccardo Ranalli	Vice Presidente del C.d.A.	Tinexta S.p.A.	5.000	n.a.	n.a.	5.000
Pier Andrea Chevillard	Amministratore Delegato	Tinexta S.p.A.	23.000	n.a.	n.a.	23.000

Schema 7-ter - Tabella 2: partecipazioni detenute dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Schema 7.ter Tab 2					
Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche					
Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2020)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2021)
1	Tinexta S.p.A.	2.920			2.920



TINEXTA