

RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE
PER IL 2023 E SUI
COMPENSI
CORRISPOSTI NEL
2022

Indice

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI	3
1. Premessa.....	5
2. Executive Summary – La Politica sulla Remunerazione di Tinexta.....	6
2.1. Highlights e risultati del 2022	6
2.2. Il Piano Strategico e la Politica di Remunerazione di Tinexta	8
2.3. Le politiche ESG in Tinexta.....	10
2.4. Esito delle votazioni assembleari	12
2.5. Scheda di sintesi della Politica sulla Remunerazione 2023	12
2.6. Pay-mix 2023	15
1. Governance	16
1.1. Assemblea degli azionisti.....	16
1.2. Consiglio di Amministrazione.....	16
1.3. Comitato Remunerazioni.....	17
1.4. Esperti Indipendenti	20
1.5. Collegio Sindacale	20
1.6. Altre funzioni aziendali coinvolte	20
1.7. Iter di definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione 2023	20
1.8. Durata della Politica di Remunerazione e procedura di deroga	20
2. Finalità e principi della Politica retributiva	21
3. Politica sulla Remunerazione 2023.....	22
4. La remunerazione dei componenti dell’Organo di Amministrazione	23
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. Amministratore Delegato	25
Remunerazione fissa	25
Remunerazione variabile di breve periodo: Piano MBO 2023 del Gruppo Tinexta	26
Remunerazione variabile di lungo periodo: Piano LTI di Performance Share 2023-2025 del Gruppo Tinexta	27

4.4.2. Direttore Generale	32
5. La remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo.....	32
6. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
7. Clausole di claw-back	39
8. Trattamento in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro	39
9. Patti di non concorrenza	40
10. Altre forme di remunerazione.....	40
Sezione II	42
Prima parte – Attuazione della Politica di Remunerazione 2022.....	42
1. Premessa.....	42
2. Presidente, Vice Presidente e Amministratori non Esecutivi.....	42
3. Amministratore Delegato.....	43
4. Collegio Sindacale	44
5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	45
6. Informazioni di confronto.....	45
7. Altre informazioni rilevanti.....	46
Seconda parte – Compensi relativi all'esercizio 2022	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 3b: Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	50
Terza parte – Partecipazioni detenute	51
Schema 7-ter - Tabella 1: partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Sindaci	51
51	
Schema 7-ter - Tabella 2: partecipazioni detenute dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	51

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Cari Azionisti e care Azioniste,

insieme agli altri componenti del Comitato Remunerazioni di Tinexta, vi presento la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti nell'esercizio passato.



Nel 2022, in un contesto geopolitico e macroeconomico gravato da fatti eccezionali, Tinexta, anche grazie a riuscite operazioni M&A, ha incrementato significativamente la propria esposizione ai mercati strategici del *digital trust*, della *cybersecurity* e della *business innovation*, ponendo nuove basi di crescita sostenibile per il Gruppo. I risultati attesi della strategia sono illustrati nel Piano Strategico 2023-2025 presentato al mercato. La svolta verso il consolidamento dell'offerta di soluzioni per la trasformazione e la crescita digitale di imprese, professionisti e istituzioni è un progetto sfidante, abbracciato con determinazione dal Consiglio di Amministrazione, che non può prescindere dalla solidità di competenze manageriali e tecniche.

Per questo motivo, il Consiglio di Amministrazione ha approvato una Politica di Remunerazione intesa ad attrarre i talenti del mercato *High Tech & Technology* e a trattenere le persone chiave del Gruppo impegnate in ruoli ad alto impatto organizzativo, le cui capacità costituiscono un vantaggio competitivo per gestire con successo la presenza in mercati estremamente concorrenziali.

Una remunerazione strutturata e attrattiva rispetto al mercato, come verificata da aggiornate analisi di *benchmark* condotte con *Mercer*, con una porzione significativa condizionata al conseguimento di obiettivi di *performance*, risulta funzionale ad allineare i comportamenti manageriali alle strategie aziendali delineate nel Piano e a renderli ancora più efficaci, consentendo il conseguimento di creazione di valore sostenibile per gli *stakeholders*.

Nel 2023, prenderà così avvio l'implementazione del nuovo piano LTI 2023-2025, con periodo di *vesting* allineato al Piano Strategico, basato sullo strumento delle *performance shares* e condizionato, per la prima volta, non solo ad obiettivi reddituali, ma anche al *relative TSR* e ad obiettivi di sostenibilità. La sostenibilità, intesa come attitudine e come strumento in grado di qualificare ulteriormente l'offerta di Tinexta per i propri clienti, nel 2023 non è più un obiettivo del solo MBO dell'Amministratore Delegato, ma di tutto il *top management* e diventa priorità a tutti i livelli organizzativi, attraverso l'assegnazione di un obiettivo volto a chiudere, nel prossimo triennio, i *gap* rilevati nelle Società Controllate rispetto alle *policy* approvate dal Consiglio di Amministrazione. Il *relative TSR* entra infine nel piano LTI con un peso del 30%.

Con i consiglieri Laura Benedetto e Gianmarco Montanari, membri del Comitato Remunerazioni di Tinexta, portiamo dunque alla vostra attenzione la presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione, auspicando che riscontriate un documento sempre più chiaro e capace di trasmettere in maniera efficace gli elementi chiave di una politica che, progressivamente affinata ed estesa a tutto il perimetro, è intesa come parte integrante della strategia e si propone di guidare i comportamenti per il perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e progettuali di Piano, a maggior favore del Gruppo e a beneficio di tutti gli *stakeholders*.

Grazie,

Elisa Corghi

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

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 9 marzo 2023, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, riunitosi in data 3 marzo 2023, 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”, che verrà adottata per il 2023 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 2022, 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 della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e come Tinexta abbia tenuto conto del voto espresso nel 2022 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 *stakeholders*.

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 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 2022 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.

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.

² Il testo è pubblicato nella Sezione Governance – Assemblea Azionisti

2. Executive Summary – La Politica sulla Remunerazione di Tinexta

Nei seguenti paragrafi vengono sinteticamente riportati i principali risultati economico-operativi ottenuti nel 2022 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.

2.1. Highlights e risultati del 2022

Anche il 2022 è stato un anno molto sfidante dal punto di vista geopolitico e macroeconomico, caratterizzato dalle tensioni generate dal conflitto in Ucraina, dalle pressioni inflazionistiche e dal perdurare dell'incertezza sulla situazione sanitaria legata al Covid. Tali tensioni hanno sicuramente reso più sfidante il contesto operativo del Gruppo, per quanto gli impatti siano stati limitati e, in ogni caso, adeguatamente gestiti. Nel 2022, il Gruppo ha razionalizzato il proprio assetto di business attraverso la cessione della divisione Credit Information & Management, ridefinendo le proprie priorità di sviluppo strategico nei mercati digital trust, cyber security e business innovation.

Di seguito sono sintetizzate le attività delle *Business Unit* di Tinexta e le Società che compongono l'offerta Tinexta in ciascun mercato, proponendo servizi specializzati che supportano i progetti di crescita sostenibile di imprese, pubblica amministrazione e professionisti.

Tinexta Digital Trust

Fornisce prodotti e servizi per una digitalizzazione sostenibile e allineata ai migliori standard di mercato a cittadini, professionisti, istituzioni e imprese, dai grandi gruppi industriali e finanziari alle PMI. I professionisti del Digital Trust progettano soluzioni che danno valore aggiunto a qualunque processo di *business*, garantendo sempre la *compliance* con la normativa nazionale e internazionale in ogni settore e Paese.



Tinexta Cyber

È uno dei più importanti *hub* nazionali nel settore della cyber sicurezza, focalizzata sull'offerta di servizi e sulla consulenza per la digitalizzazione sicura dei processi e per la protezione di dati e informazioni.



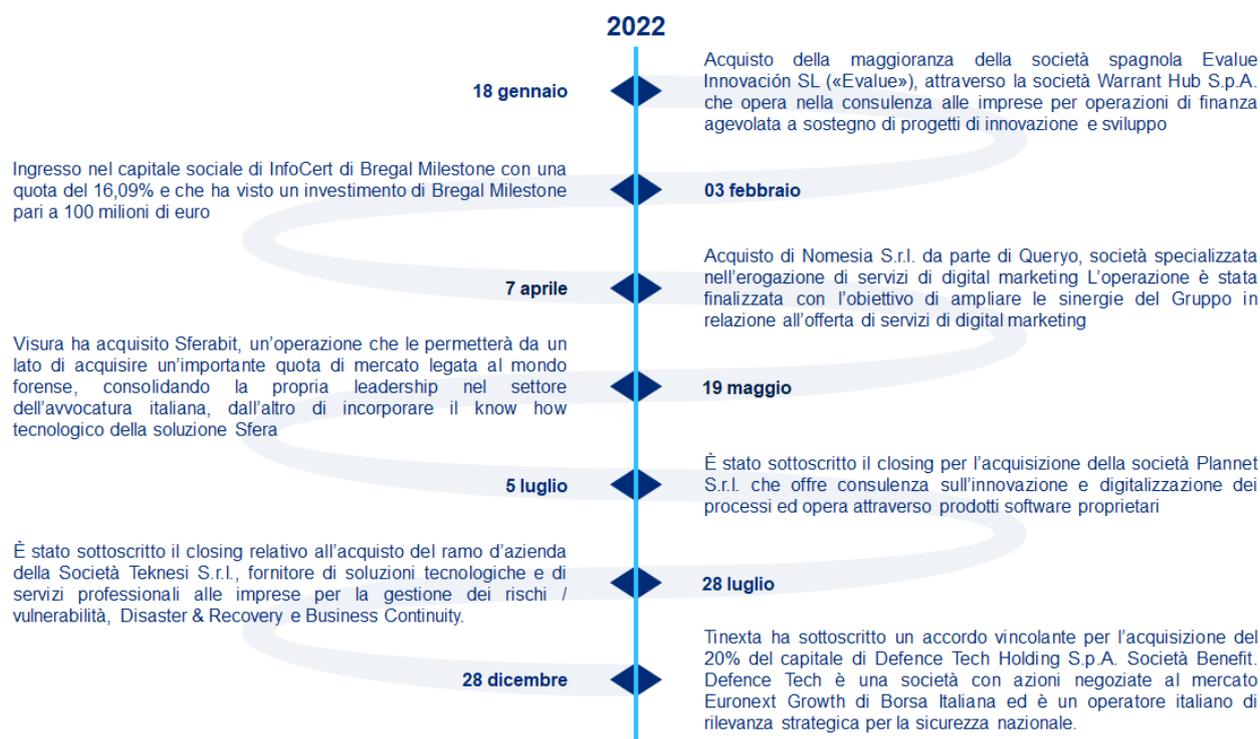
Tinexta Business Innovation

Affianca le aziende nei loro progetti di innovazione, transizione digitale e *green*, sviluppo del *business* ed efficientamento produttivo, supportando l'espansione commerciale attraverso servizi di internazionalizzazione e di *marketing* digitale.



Nel corso del 2022, Tinexta ha proseguito nell'implementazione della propria strategia di crescita per linee esterne, attraverso acquisizioni di Società o di partecipazioni in Società volte a rafforzare la posizione competitiva del Gruppo nei mercati di riferimento o consentire di ampliare il perimetro di attività del Gruppo anche in selezionati mercati esteri.

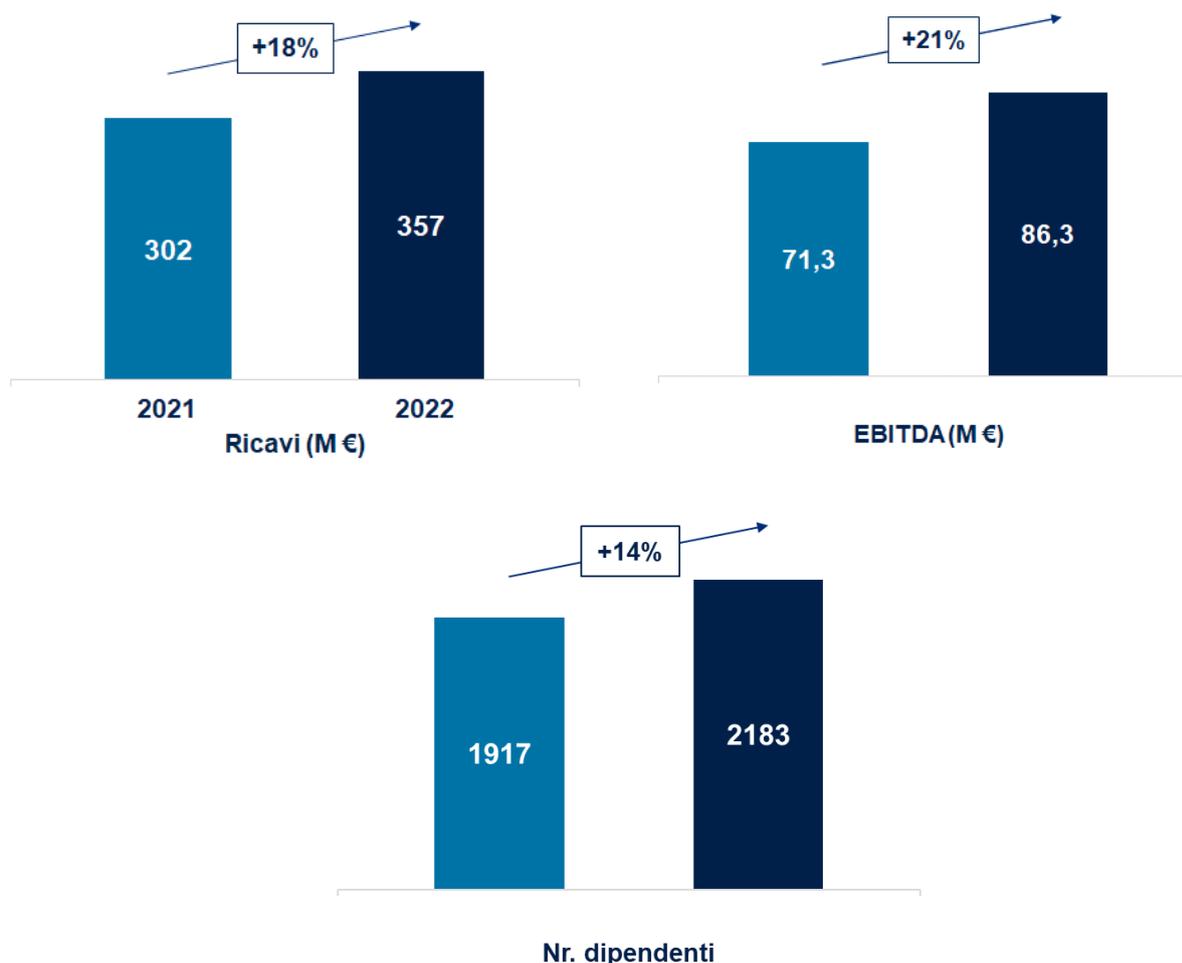
Nel grafico sottostante sono riportate le principali operazioni di M&A occorse nel 2022.



All'inizio del presente anno, InfoCert S.p.A. ha inoltre siglato l'accordo per l'acquisizione del 65% di Ascertia, Società UK tra i leader nel mercato delle soluzioni crittografiche e di firma digitale, nonché *player* di riferimento nel mercato del Digital Trust.

La coerenza del disegno strategico di Tinexta e la capacità del management di orientare le scelte per la sua miglior implementazione ha portato a conseguire nel 2022 risultati,

in termini di ricavi, EBITDA e generazione di flussi di cassa operativi, in netta crescita rispetto all'esercizio 2021, come mostrato nel grafico sottostante³.



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

In linea con quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, Tinexta ha definito una Politica di remunerazione 2023 volta a supportare in modo sostenibile il conseguimento degli obiettivi di risultato di breve e medio-lungo termine delineati nel Piano Strategico 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 9 marzo 2023 e presentato al mercato finanziario in pari data.

Il Piano Strategico si basa su 5 driver strategici, brevemente riassunti nel grafico a seguire.

³ I dati comparativi del 2021 sono stati rideterminati per la riclassifica nel risultato delle attività operative cessate della divisione *Credit Information & Management* a seguito della conclusione di accordi vincolanti per la cessione, come indicato nella Nota 13 *Discontinued Operations* del Bilancio Consolidato.

	LEADERSHIP DI MERCATO Sviluppare i servizi e i prodotti offerti dalle nostre Società per incrementare la competitività del Gruppo nel mercato delle soluzioni digitali con una forte enfasi sul Digital marketing
	COORDINAMENTO E INTEGRAZIONE Rafforzare l'offerta integrata di prodotti e servizi migliorando le sinergie interne ed il coordinamento di Gruppo delle funzioni di Customer Relationship Management e Sales & Marketing
	M&A E INTERNAZIONALIZZAZIONE Confermare il percorso di crescita perseguito attraverso acquisizioni mirate con la selezione degli asset guidata da criteri rigorosi di qualità, solidità e innovazione
	PEOPLE ED ESG Accrescere la cultura aziendale investendo nelle persone al fine di supportare le loro skill, incrementare l'engagement e attrarre nuovi talenti, e andando a migliorare sempre di più la cultura ESG a livello aziendale
	POLITICA FINANZIARIA Mantenere un focus specifico sulla struttura di costo, sulla prevedibilità dei flussi di cassa e sul costo del debito per garantire una strategia di crescita di lungo periodo sostenibile.

La Politica di remunerazione 2023 è parte integrante del piano di crescita aziendale. Attraverso un adeguato bilanciamento dei criteri di performance dei sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine. La Politica di remunerazione consente, infatti, l'allineamento degli interessi del management alla strategia aziendale e permette di trattenere, motivare ed attrarre le persone in ruoli organizzativi e con competenze chiave per il conseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli azionisti e tutti gli stakeholders, in una prospettiva di medio-lungo periodo.

PILASTRI DEL PIANO STRATEGICO	PIANO STI					PIANO LTI		
	EBITDA consolidato rettificato	Cash flow ordinario	Sviluppo del Gruppo Tinexta	Evoluzione organizzativa del Gruppo	Action Plan ESG 2023	EBITDA cumulato 2023-2025	TSR relativo	Piano triennale ESG 2023-2025
LEADERSHIP DI MERCATO			●				●	
COORDINAMENTO E INTEGRAZIONE	●		●	●		●		
M&A E INTERNAZIONALIZZAZIONE	●	●	●			●	●	
PEOPLE ED ESG			●		●			●
POLITICA FINANZIARIA	●	●				●		

Nello specifico, la Politica di remunerazione 2023 agisce attraverso:

- ✓ una remunerazione fissa atta a remunerare adeguatamente e a trattenere le proprie persone, commisurata alle responsabilità e complessità gestite dagli individui, sulla base del ruolo ricoperto ed allineata ai principi di equità e inclusione. In quanto Società con elevata componente di offerta rappresentata da servizi, Tinexta riconosce, infatti, nel capitale umano uno dei propri vantaggi competitivi e fattore critico di successo;
- ✓ un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile di breve e di lungo termine, coerente con il perseguimento degli obiettivi di medio e lungo periodo declinati nei documenti programmatici della Società;

- ✓ sistemi di retribuzione variabile basati sul concetto del *pay for performance* che prevedono l'assegnazione di obiettivi predeterminati e misurabili sia di breve che di medio e lungo termine, in particolare: 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 collegati, ad esempio, alle iniziative di M&A e di integrazione; iv) obiettivi ESG;
- ✓ piani di incentivazione di lungo periodo basati su strumenti atti a favorire il massimo allineamento degli interessi del management alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli stakeholders, come meglio descritto a seguire con riferimento al nuovo Piano di *Performance Share 2023-2025* e all'inclusione di obiettivi ESG tanto nel sistema di incentivazione di breve termine quanto nel sistema di incentivazione di lungo termine del Top Management.

2.3. Le politiche ESG in Tinexta

Tinexta ha intrapreso nel 2021 ed accelerato nel 2022 un percorso virtuoso di inclusione dei fattori ESG (*Environment, Social and Governance*) all'interno della cultura, dei valori e delle strategie del Gruppo.

Nel 2021, Tinexta aveva approvato un Action Plan da implementare nel corso del 2022, al fine di rafforzare l'integrazione di obiettivi ESG nell'operatività del Gruppo.

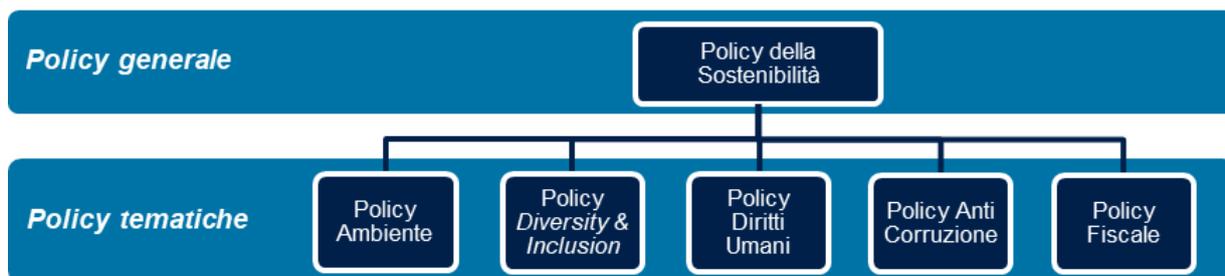


Il Piano è stato interamente rispettato nel 2022 con:

- la nomina del Responsabile Ambientale del Gruppo Tinexta;
- l'implementazione di un sistema di raccolta dati volto al monitoraggio delle emissioni in atmosfera di CO₂ derivanti dai consumi di carburanti;
- l'emissione di sei Policy ESG riguardanti temi di sostenibilità;
- la definizione del Piano per l'implementazione della valutazione delle performance che coinvolgerà tutte le risorse del Gruppo;
- l'erogazione, attraverso la Corporate Academy, di iniziative volte, *inter alia*, allo sviluppo e consolidamento di una cultura aziendale condivisa ed integrata con le tematiche della sostenibilità;
- l'elaborazione di preliminari analisi del *gender pay gap* esistente nel Gruppo;

- l'introduzione di obiettivi legati a KPI ESG nella remunerazione variabile di breve periodo (MBO) dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- una nuova sezione completamente dedicata alle tematiche di sostenibilità e all'impegno del Gruppo in tale ambito all'interno del nuovo sito *web corporate*.

In particolare, tra i vari obiettivi dell'Action Plan ESG 2022 realizzati, assumono particolare rilevanza in termini di *governance* di Gruppo e di continuo orientamento dei comportamenti manageriali, anche attraverso la politica di remunerazione, e al conseguimento di una crescita sostenibile, le nuove Policy ESG e fra queste, la Policy della Sostenibilità che contiene i principi generali e le linee guida alla base di tutto l'impianto. Tale Policy, la cui struttura documentale è brevemente richiamata a seguire e le cui caratteristiche vengono invece esaustivamente rappresentate all'interno della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario, verrà adottata senza distinzione dall'intero Gruppo, in qualsiasi Paese e a qualsiasi livello dell'organizzazione. Il conseguimento degli obiettivi definiti nelle policy ESG è parte integrante del sistema di incentivazione di lungo termine del Gruppo Tinexta.



Il dettaglio relativo alle policy rappresentate nel grafico soprastante è fornito nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2022, messa a disposizione del pubblico sul sito *web corporate* della Società.

A seguito, infatti, della finalizzazione dell'iter approvativo delle policy ESG nel dicembre 2022, il prossimo impegno è costituito dall'applicazione delle stesse all'interno delle Società del Gruppo.

A tal fine è stato definito un Piano che prende avvio nel primo trimestre 2023 e che, come prima attività, prevede l'individuazione dei *gap* esistenti rispetto agli obiettivi dichiarati nelle policy ESG, all'interno di tutte le Società Controllate del Gruppo mirando a definire specifici piani di intervento, volti ad allineare ciascuna Società agli impegni ESG contenuti nelle stesse, nell'arco del triennio 2023-2025. Tali piani andranno a dettagliare, per ciascuna Società del Gruppo, le diverse iniziative che verranno sviluppate ed implementate nei diversi ambiti ESG, i relativi *process owner* e le tempistiche di realizzazione. Le Società del Gruppo renderanno conto dello stato di avanzamento dei singoli Action Plan attraverso l'invio di report semestrali alla Capogruppo, mentre il Comitato ESG di Tinexta monitorerà e valuterà il complesso delle iniziative realizzate dalle singole Società. Gli esiti saranno periodicamente portati all'attenzione del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Consiglio di Amministrazione e quindi rendicontati all'interno della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario, consentendo la consuntivazione degli obiettivi assegnati al *management* in tale ambito.

Con il Piano LTI *Performance Share* 2023-2025, destinato, tra gli altri, al Top Management della Capogruppo e agli Amministratori Delegati delle principali Società Controllate, Tinexta introduce per la prima volta l'utilizzo di un obiettivo ESG nei sistemi di incentivazione di lungo termine, correlato appunto al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità identificati e alla chiusura dei *gap* emersi in ciascuna Società del Gruppo nella fase di analisi. Il riferimento per la misurazione e la consuntivazione degli obiettivi sarà un *Action Plan* specifico 2023-2025 che, per ciascuna Società Controllata, esplicherà le iniziative ESG necessarie a colmare i disallineamenti rilevati e che dovrà essere realizzato entro il triennio di durata del Piano LTI.

Anche il sistema di incentivazione di breve termine (MBO) manterrà obiettivi ESG, che saranno estesi dall'Amministratore Delegato al Top Management della Società.

La Politica di remunerazione del 2023 diventa così diventa uno strumento ancora più completo che, in linea con la strategia del Gruppo, mira a remunerare, trasversalmente alle Società del Gruppo, attraverso una progressiva omogeneizzazione, il conseguimento di una crescita sostenibile.

2.4. Esito delle votazioni assembleari

La percentuale di voto favorevole nell'Assemblea dei Soci 2022 è stata pari al 78% del totale delle azioni ammesse al voto.

Nel supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica di remunerazione, il Comitato Remunerazioni ha attribuito importanza alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti gli esiti del voto assembleare ed i *feedback* ricevuti dagli azionisti in merito agli aspetti di remunerazione, attività che ha portato a riflettere nella Politica alcuni miglioramenti, sia in termini di comunicazione della stessa che di contenuto, aumentandone trasparenza ed allineamento agli interessi di Azionisti e Stakeholders. A tal fine sono state esaminate, con il supporto di Mercer Italia, le *best practice* del mercato ed è stato condotto un benchmark retributivo per le posizioni dell'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare, nel 2022 Tinexta ha introdotto un nuovo *format* di rappresentazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti, che si arricchisce quest'anno di ulteriori contenuti, garantendo maggiore immediatezza nell'esposizione dei dati afferenti alla Politica retributiva. Il nuovo Piano LTI, che verrà illustrato nella presente Relazione e che sarà sottoposto al voto assembleare, utilizza uno strumento, le *performance shares*, e KPI maggiormente allineati alle migliori prassi di mercato e rispondenti alle raccomandazioni dei *proxy advisors* e degli investitori istituzionali. I temi ESG diventano specifici obiettivi di performance, estesi a tutto il Top Management aziendale, sia nel Piano MBO che nel Piano LTI. Viene introdotto, inoltre, come ulteriore elemento di incentivazione di lungo periodo, il TSR relativo del titolo.

2.5. Scheda di sintesi della Politica sulla Remunerazione 2023

Di seguito viene anticipato uno schema di sintesi della Politica di remunerazione per il 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, rivolta agli amministratori, agli amministratori rivestiti di

particolari cariche, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e al Collegio sindacale.

Ruolo	Finalità	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
Remunerazione Fissa			
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	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	<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 non esecutivi			<ul style="list-style-type: none"> • Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 €
Direttore Generale			Retribuzione Annuale Lorda: 420.000 €
Collegio Sindacale			<ul style="list-style-type: none"> • Presidente: 45.000 € • Sindaco: 34.000 €
Dirigenti con Responsabilità Strategiche			La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite
Piano di Incentivazione Annuale (MBO)			
Amministratore Delegato	Incentivare e premiare il conseguimento degli obiettivi annuali e progettuali di breve termine del Gruppo	<p><u>Performance gate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 95% EBITDA Consolidato rettificato di budget 	Valore lordo a <i>target</i> (e <i>cap</i>) 250.000 €
		<p><u>Obiettivi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA Consolidato rettificato • Cash flow Ordinario • Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A) • Evoluzione organizzativa del Gruppo Tinexta • Implementazione Action Plan ESG 2023 <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		<p><u>Performance gate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 95% EBITDA Consolidato rettificato di budget e 95% EBITDA di Società rettificato di budget (se il DIRS è AD di una Società Controllata) 	Valore lordo a <i>target</i> in media pari al 53% dei compensi fissi e commisurato al ruolo ricoperto
		<p><u>Obiettivi (in numero massimo di 6):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi economico-finanziari di Gruppo • Obiettivi economico-finanziari specifici di Società e/o di funzione-ruolo • Obiettivi ESG • Obiettivi trasversali a più Società o inter-funzionali • Obiettivi legati a progettualità strategiche annuali specifiche di Società e/o di funzione ruolo <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	

Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi		Non previsto	
Collegio Sindacale		Non previsto	
Direttore Generale		Non previsto	
Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI)			
Amministratore Delegato	Promuovere la creazione di valore sostenibile nel lungo termine	Piano Performance Share 2023-2025	Target: 100% annuo della retribuzione fissa (escluso il compenso ex art. 2389 comma 1), 300% nel periodo
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi: i) EBITDA Adjusted cumulato Gruppo Tinexta; ii) Total Shareholder Return relativo; iii) Implementazione del Piano triennale ESG 2023-2025 • Vesting Period: triennale 2023-2025 (piano chiuso) • Holding period/ Lock-up: 2 anni; AD 50% azioni maturate – DiRS 30% azioni maturate, al netto del <i>sell to cover</i> 	Target: 80% annuo della RAL o del compenso in qualità di AD delle Società controllate (escluso il compenso ex art. 2389 comma 1), 240% nel periodo*
Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi		Non previsto	
Collegio Sindacale		Non previsto	
Direttore Generale		Non previsto	
Benefici non monetari			
Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Integrare gli elementi retributivi in una logica più ampia di welfare	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	Auto aziendale, assicurazione sanitaria integrativa, copertura vita e infortuni (professionali ed extra)
Amministratore Delegato, Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi			Polizza Directors & Officers (responsabilità civile e patrimoniale)
Severance			
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Tutelare l'azienda da eventuale rischio di controversia e/o rischio concorrenziale nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro; Tutelare il dipendente in caso di risarcimento danni	<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 	Importo pari ad un triennio degli emolumenti fissi percepiti per il ruolo di Direttore Generale. (equivalente a 22 mensilità dei compensi fissi totali percepiti nel ruolo di AD e DG)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		<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 derivi la cancellazione e/o variazione del ruolo organizzativo ricoperto, l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda, salvo la sussistenza del licenziamento per giusta causa 	Trattamento previsto da legge e CCNL. Per un Dirigente con Responsabilità Strategiche è vigente un impegno contrattuale assegnato antecedentemente alla sua nomina come DiRS (equivalente ad una annualità)
Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi		Non previsto	
Collegio Sindacale		Non previsto	
Patto di non concorrenza			
Amministratore Delegato e Direttore Generale	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	Durata del patto 12 mesi, indennità costituita dal compenso fisso più l'importo medio della

	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	retribuzione variabile dell'ultimo triennio
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Possono essere accordati (ex ante o ex post) dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni
Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi	Non previsto	
Collegio Sindacale	Non previsto	

Nota: Attualmente la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale sono attribuite al Dott. Pier Andrea Chevallard.

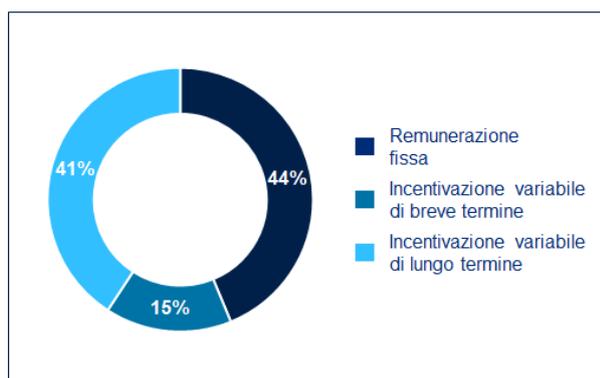
*ad eccezione di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, la cui *bonus opportunity* è inferiore perché anche destinatario del Management Incentive Plan di InfoCert. Due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono assegnatari del piano di stock options 2021-2023. Un Dirigente con Responsabilità Strategiche è destinatario di un piano di incentivazione di tipo monetario 2021-2023, assegnato prima della nomina DiRS.

2.6. Pay-mix 2023

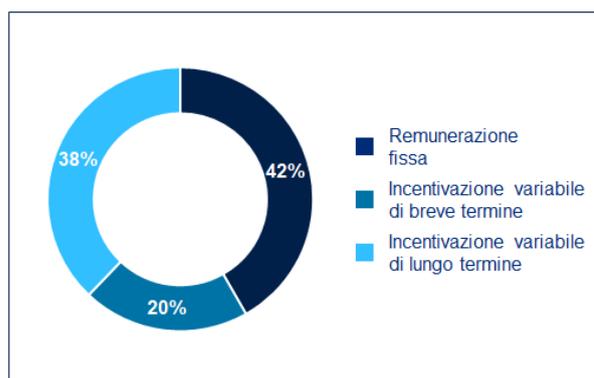
L'immagine sottostante riporta il bilanciamento delle componenti del pacchetto retributivo (remunerazione fissa ed incentivazione variabile di breve e di lungo periodo) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i valori medi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* a target previsti dai piani di incentivazione definiti.

Il mix retributivo adottato da Tinexta evidenzia una prevalenza della componente variabile per tutti i ruoli che hanno una maggiore incidenza sui risultati aziendali ed in particolare della componente variabile di lungo periodo, limitando, quindi, la parte garantita del compenso ad un importo inferiore alla metà della remunerazione complessiva.

**PAY-MIX A TARGET
DELL'AD e DG**



**PAY-MIX MEDIO A TARGET
DEI DIRS**



Sezione I

1. Governance

I principali soggetti ed 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 e la funzione Internal Audit 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 complessivo 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, con voto vincolante;
- (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 dicembre 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*

* 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



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. predispone 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 trasparenza sulla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'attuale Comitato, nominato nel Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 e successivamente modificato nella sua composizione in data 15 giugno 2021 a seguito delle dimissioni del consigliere, dott.ssa Anderson, resterà in carica fino all'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, del Bilancio 2023.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco effettivo dal medesimo individuato o l'intero Organo di controllo. Partecipano, inoltre, la Responsabile aziendale della funzione Affari Societari e Legali,

anche segretario del Comitato, la Chief Human Resources Officer ed il Responsabile Compliance & Risk. Previamente invitati possono partecipare, a supporto dei lavori del Comitato, l'Amministratore Delegato e i manager responsabili di funzioni aziendali (e.g. Group CFO), oltre ad esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

Il Comitato Remunerazioni ha infatti facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Il Comitato può inoltre avvalersi di consulenti esterni nei limiti del budget assegnato ed all'uopo richiesto dal Comitato, salvo la possibilità di richiedere l'assistenza esterna rimettendo al Consiglio di Amministrazione la scelta dell'*advisor* nell'ambito di una terna di nomi proposti dal Comitato.

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.



Composizione

- Elisa Corgi – 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:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione.
- presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.



Riunioni 2022

Nel corso del 2022 il Comitato Remunerazioni si è riunito 8 volte.
La durata media delle riunioni è stata di 1h e 30 minuti circa.
La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 96%

Attività 2022 del Comitato Remunerazioni

Nel corso del 2022 il Comitato Remunerazioni si è riunito 8 volte, la durata media degli incontri è stata di circa un'ora e 30 minuti e il tasso di partecipazione si è attestato al 96%.

Il Comitato, nelle sedute che hanno preceduto l'Assemblea di approvazione del Bilancio 2021, ha affrontato, in particolare, i seguenti argomenti: definizione delle Politiche retributive 2022, valutazione e consuntivazione degli obiettivi 2021 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministratore Delegato connessi al Piano MBO 2022 ed esame degli obiettivi di performance dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nella restante parte dell'anno, invece, le attività si sono concentrate principalmente sull'esame del voto assembleare in merito alla Relazione 2022, sull'analisi di *benchmark* allo scopo di delineare le *best practice* dei piani di incentivazione di lungo termine e di *benchmark* retributivo con riferimento alle remunerazioni dell'AD e DG e dei DiRS. Inoltre, le attività si sono concentrate sull'esame del nuovo Piano LTI di *Performance Share* 2023-2025 del Gruppo Tinexta, predisposto dal management con il supporto di un *advisor* indipendente, esperto in materia di *Executive Remuneration* (Mercer Italia) e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, oltreché sull'esame del sistema di incentivazione variabile di breve termine 2023 (MBO).

Le attività del Comitato Remunerazioni si sono svolte in conformità al Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione e le riunioni sono state regolarmente verbalizzate. Il Comitato si è avvalso del supporto dell'Amministratore delegato, della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, del Group CFO e della funzione Affari Societari e Legali 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 nel 2023

Nell'anno in corso, alla data di redazione della seguente Relazione, il Comitato Remunerazioni si è riunito 3 volte (in data 22 gennaio, 17 febbraio e 3 marzo) per trattare i seguenti temi:

1. definizione del piano di lavoro del primo trimestre 2023;
2. esame del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine 2023-2025;
3. esame del Piano MBO 2023;
4. assegnazione degli obiettivi MBO 2023 all'Amministratore Delegato;
5. valutazione e consuntivazione degli obiettivi di *performance* MBO 2022 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
6. esame della Politica retributiva 2023;
7. esame della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022;
8. esame dell'informativa riguardante il Management Incentive Plan della Società Controllata InfoCert.

1.4. Esperti Indipendenti

Tinexta si è avvalsa, per i temi sulla remunerazione, del supporto della Società Mercer Italia, 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 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.

La funzione Internal Audit verifica che il processo di assegnazione e di consuntivazione degli obiettivi dei piani di incentivazione di breve e lungo termine, nonché la corresponsione delle componenti fisse e variabili, siano in linea con la Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea. La funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate.

1.7. Iter di definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione 2023

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 3 marzo 2023. La Relazione è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2023 e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti in data 21 aprile 2023.

1.8. Durata della Politica di Remunerazione e procedura di deroga

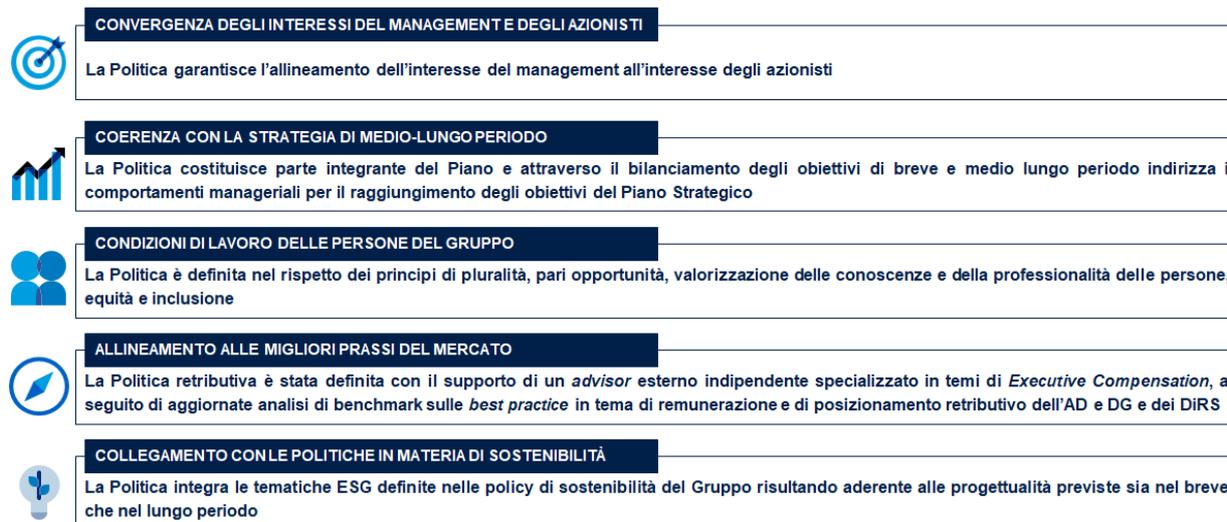
Secondo quanto definito dal comma 3-bis art. 123-ter del TUF, la durata della presente Politica è annuale. Al verificarsi di circostanze eccezionali la Società potrà derogare

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 con Responsabilità Strategiche e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata possano limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità 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 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 cinque principi fondamentali.



Il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, definito una Politica in materia di remunerazione che contribuisce alla realizzazione della *mission*, dei valori e delle strategie aziendali di medio-lungo periodo e che garantisce alle persone di Tinexta il giusto riconoscimento economico, in modo equo e proporzionale alle responsabilità

assegnate, ai ruoli ricoperti, ai risultati conseguiti e alle remunerazioni espresse dal mercato del lavoro, nel rispetto dei valori di inclusione e pari opportunità.

La Politica di remunerazione aziendale ha come obiettivo il successo sostenibile del Gruppo attraverso l'allineamento dei comportamenti manageriali alla strategia aziendale, ivi inclusa la strategia ESG, che ne è parte integrante, e la capacità di attrarre, trattenere e motivare persone che per competenza ed impatto sull'organizzazione sono ritenute fondamentali per il conseguimento dell'obiettivo di crescita sostenibile di lungo periodo.

3. Politica sulla Remunerazione 2023

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 (LTI)
4. Incentivi non monetari (*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 (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato • Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Incentivi non monetari (Benefit)	<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, destinatari della Politica in materia di remunerazione:

1. Amministratori non esecutivi;
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 al 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 attribuito ai singoli componenti 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

- € 40.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma del codice civile
- € 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. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico. 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

- € 40.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma del codice civile
- € 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 assegnato in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, pari a Euro 14,000 lordi annui. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

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>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>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>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>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.

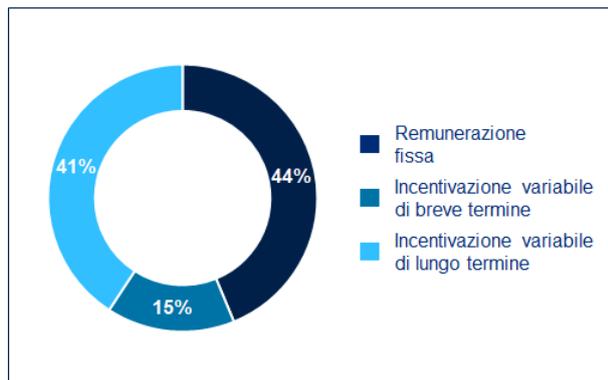
La Società non prevede l'attribuzione di benefici non monetari. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico. È prevista copertura assicurativa *Directors & Officers*.

4.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale

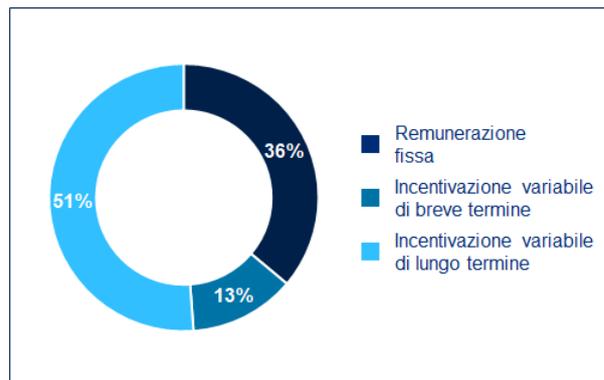
Nel seguente paragrafo sono descritti gli elementi retributivi per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta S.p.A.. Attualmente le due cariche sono attribuite al Dott. Pier Andrea Chevallard.

Si riportano di seguito i valori del *pay-mix* a *target* e massimo previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

**PAY-MIX A TARGET
DELL'AD e DG**



**PAY-MIX MASSIMO
DELL'AD e DG**



4.4.1. Amministratore Delegato

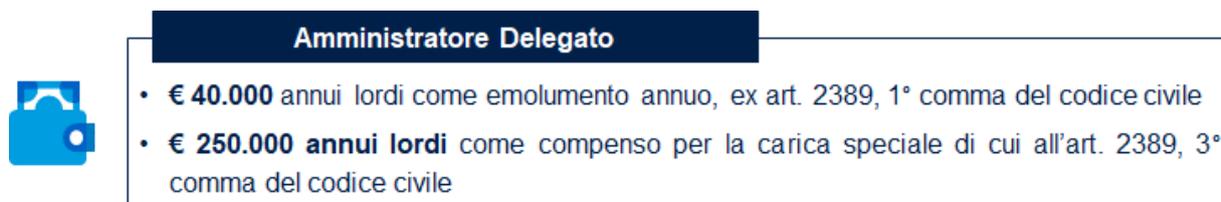
Una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica.

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



Remunerazione fissa

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



Remunerazione variabile di breve periodo: Piano MBO 2023 del Gruppo Tinexta

Gli obiettivi correlati alla remunerazione variabile di breve termine (MBO) dell'Amministratore Delegato, relativi all'esercizio 2023, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella seduta del 9 marzo 2023 e sono coerenti con il *budget* per l'esercizio in corso, nel contesto del più ampio Piano Strategico triennale della Società. Il Piano MBO è esteso anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fra i quali si annoverano alcuni Amministratori Delegati delle Società Controllate da Tinexta S.p.A..

Il sistema di 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. Lo stesso mira a conseguire il raggiungimento dei risultati reddituali e finanziari annuali di Tinexta, nonché il perseguimento di progettualità e iniziative strategiche a supporto della crescita sostenibile di medio-lungo termine. Sono previsti meccanismi di funzionamento per cui l'incentivo viene corrisposto solo nel caso in cui siano conseguiti nell'esercizio specifici obiettivi di *performance* a livello consolidato. A tal fine, è stato predisposto un obiettivo "cancello" (cosiddetto *Performance Gate*) sfidante ed allineato con gli obiettivi di crescita che la Società si è posta per il 2023. In caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* previsto dal *Performance Gate*, non si procede all'erogazione del *bonus*.

Nel 2023, il *Performance Gate* viene confermato nella misura del 95% dell'EBITDA Consolidato del Gruppo Tinexta, rettificato e al netto della svalutazione crediti, indicato nel *Budget 2023*, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta.

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 conferma un obiettivo ESG, per l'esercizio 2023, legato all'esecuzione dell'Action Plan ESG approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, volto ad innalzare il livello di integrazione della sostenibilità nelle strategie e nell'operatività di tutte le Società del Gruppo. Nel dettaglio, l'obiettivo ESG avrà un meccanismo di funzionamento on/off e verrà raggiunto solo nel momento in cui verranno realizzate tutte le azioni ricomprese nel Piano stesso.

	Obiettivi MBO 2023	Peso	Meccanismo di funzionamento
Performance gate	EBITDA di Gruppo Tinexta Consolidato rettificato		ON/OFF <small>In caso di mancato raggiungimento del 95% dell'EBITDA di Gruppo consolidato a budget, il premio verrà azzerato</small>
	EBITDA di Gruppo Tinexta consolidato rettificato	40%	Range pay-out 80% - 100%
	Cash Flow Ordinario di Budget	20%	Range pay-out 80% - 100%
	Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A)	20%	ON/OFF
	Evoluzione organizzativa del Gruppo Tinexta	10%	ON/OFF
	Implementazione Action Plan ESG 2023	10%	ON/OFF

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% dell'incentivo corrispondente a tale obiettivo. Al conseguimento del 100% corrisponderà un *pay-out* del 100%, con progressione lineare tra i due valori.

Per quanto riguarda il Cash Flow Ordinario, in caso di raggiungimento del livello minimo di *performance*, pari all'80% del *target*, sarà riconosciuto all'Amministratore Delegato un importo pari all'80% dell'incentivo corrispondente a tale obiettivo. Al conseguimento del 100% corrisponderà un *pay-out* del 100%, con progressione lineare tra i due valori. Per gli altri obiettivi di carattere progettuale 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 (cap) 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 2023 da parte dell'Assemblea dei Soci.

Remunerazione variabile di lungo periodo: Piano LTI di Performance Share 2023-2025 del Gruppo Tinexta

Nel corso del 2022 e dei primi mesi del 2023 è stato elaborato, con il supporto dell'*advisor* indipendente Mercer Italia, esperto in materia di *Executive Compensation*, il nuovo Piano di incentivazione di lungo periodo ("il Piano LTI") approvato dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta nella seduta del 23 febbraio 2023, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni. Il Piano di incentivazione di lungo termine sarà sottoposto all'approvazione definitiva dell'Assemblea dei Soci che si riunirà in unica convocazione il 21 aprile 2023.

Il Piano LTI è stato disegnato tenendo in considerazione gli orientamenti del Codice di *Corporate Governance*, le raccomandazioni dei *proxy advisor* e le *best practice* del mercato che Tinexta ha propedeuticamente analizzato con il supporto del consulente esperto in materia.

Il nuovo Piano LTI presenta diverse discontinuità rispetto ai piani di lungo termine adottati in precedenza dal Gruppo, in particolare per ciò che concerne:

- il veicolo: il nuovo piano di incentivazione di lungo termine prevede un incentivo costituito da *performance shares* a differenza dei piani precedenti (e ancora in essere) basati sullo strumento delle stock options;
- gli obiettivi: vengono introdotti per la prima volta due nuovi KPI, il TSR relativo e un KPI ESG;
- il *pay-out*: è prevista una crescita proporzionale dell'incentivo in caso di superamento dell'obiettivo *target*.

Il Piano di *Performance Share* 2023-2025 è destinato ad un numero limitato di manager (circa 40) sia di Tinexta, tra cui l'Amministratore Delegato del Gruppo, sia delle Società Controllate, che saranno individuati sulla base di due criteri:

- l'impatto che le risorse hanno sui risultati di business e sulle principali dimensioni del conto economico;
- le azioni di retention che la Società vuole adottare nei confronti delle risorse considerate chiave per il raggiungimento degli obiettivi di lungo periodo del Gruppo.

Gli elementi che costituiscono il Piano LTI sono stati definiti in modo tale da perseguire i seguenti scopi:

	<p>ALLINEAMENTO INTERESSI DEL MANAGEMENT E DEGLI AZIONISTI</p> <p>Il Piano LTI prevede l'assegnazione di incentivi strettamente correlati all'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo e per la prima volta in parte direttamente correlati al TSR relativo</p>
	<p>PAY FOR PERFORMANCE</p> <p>Il Piano riconosce una significativa parte della remunerazione al management solo a fronte del conseguimento dei risultati e delle progettualità del Piano 2023-2025</p>
	<p>PAY-MIX</p> <p>Garantire il bilanciamento del pay-mix retributivo in linea alle prassi di mercato, fornendo alla Società uno strumento retributivo utile a trattenere ed attrarre risorse chiave per l'esecuzione del Piano e la creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo</p>

Il Piano prevede un'unica assegnazione di azioni gratuite durante il Periodo di Vesting, la cui effettiva maturazione è subordinata al conseguimento di specifiche condizioni di performance. L'ingresso di nuovi Beneficiari all'interno del Piano sarà possibile entro e non oltre i 18 mesi successivi alla data di inizio del Periodo di *Vesting* (entro quindi il 30 giugno 2024), superati i quali nuovi eventuali beneficiari non potranno essere considerati *eligible*. Il numero delle azioni da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato utilizzando il prezzo medio del titolo Tinexta nei 90 giorni antecedenti l'Assemblea degli Azionisti, prevista per il 21 aprile 2023, e che approverà il Piano LTI. Al termine del Periodo di *Vesting* è previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo, definito *dividend equivalent*, consistente in un numero di Azioni aggiuntive attribuite ai Beneficiari al termine del Periodo di *Vesting*, equivalente alla somma dei dividendi ordinari e straordinari per azione eventualmente messi in pagamento dalla Società in ciascun anno del Periodo di *Vesting* moltiplicato per il numero di Azioni effettivamente attribuite a ciascun beneficiario diviso per il prezzo medio dell'azione registrato nei 90 giorni antecedenti la data di attribuzione.

Le condizioni di performance del Piano sono verificate per tutti i Beneficiari al compimento del triennio di *Vesting*, ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti e di delibera del Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni.

Il conseguimento dei target prefissati comporta la maturazione del 100% delle azioni assegnate, mentre il conseguimento delle condizioni di performance a livello massimo (*cap*), o in misura superiore al livello massimo prefissato, comporta la maturazione del 150% delle azioni assegnate. Il conseguimento delle condizioni di performance a livello minimo (soglia) prefissato comporta la maturazione del 50% delle azioni assegnate. Per risultati intermedi fra livello di conseguimento soglia, target e massimo, la percentuale delle azioni assegnate maturerà secondo un criterio di progressione ed interpolazione lineare. Per risultati inferiori al livello minimo (soglia) non maturano azioni.

Gli obiettivi di performance del Piano da raggiungersi alla fine del Periodo di *Vesting* sono indipendenti e concorrono alla determinazione del numero di azioni da attribuire ai Beneficiari. In particolare, il Piano prevede tre indicatori di performance, ciascuno con un peso specifico rispetto al numero totale di Azioni attribuibili:

1. EBITDA adjusted cumulato del Gruppo Tinexta (peso relativo 60%);
2. TSR relativo (peso relativo 30%);
3. Piano Triennale ESG 2023-2025 (peso relativo 10%).

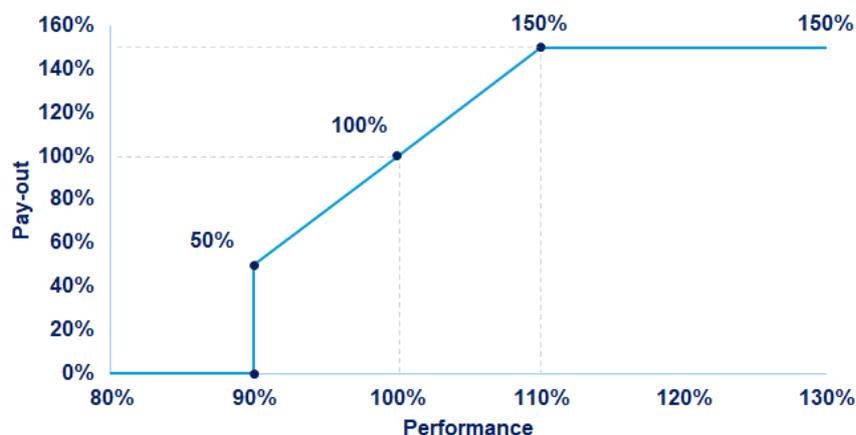
Obiettivi LTI 2023-2025	Peso	Range di performance	Range di pay-out
EBITDA ADJUSTED CUMULATO DEL GRUPPO TINEXTA	60%	Minimo -10% budget	50%
		Massimo +10% budget	150%
TOTAL SHAREHOLDER RETURN RELATIVO (vs. FTSE ITALIA-ALL SHARE)	30%	Minimo -5% mediana	50%
		Massimo +10% mediana	150%
PIANO TRIENNALE ESG 2023-2025	10%	Minimo Chiusura gap vs policy ESG nel cluster 1 delle Società Controllate	50%
		Massimo Chiusura gap vs policy ESG nel cluster 3 delle Società Controllate	150%

EBITDA adjusted cumulato del Gruppo Tinexta (peso 60%)

L'obiettivo *target* è l'EBITDA rettificato⁴ cumulato triennale, definito come la somma dell'EBITDA *adjusted* dei *budget* 2023, 2024 e 2025 approvati dal Consiglio di Amministrazione. Al termine del Periodo di *Vesting*, la misurazione della *performance* avverrà sommando l'EBITDA a consuntivo di ciascun anno, calcolato a perimetro equivalente rispetto al perimetro di ciascuno dei tre anni di *budget*. La valutazione della *performance* avverrà confrontando il valore consuntivo cumulato dei tre esercizi rispetto al *target* definito dalla somma dei *budget* approvati (i.e. non rileverà il conseguimento dell'obiettivo *target* anno per anno).

⁴ L'EBITDA rettificato (anche EBITDA *adjusted*) è calcolato come l'EBITDA consolidato al lordo del costo relativo ai piani *equity* e agli incentivi di medio-lungo termine per Dirigenti Strategici del Gruppo, al lordo delle componenti non ricorrenti e al netto della svalutazione crediti

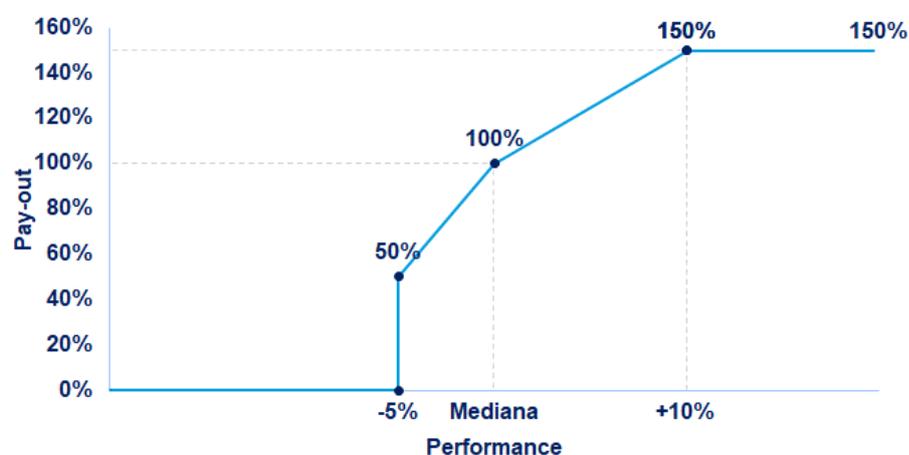
I livelli di *performance* minimo e massimo associati all'EBITDA *adjusted* cumulato prevederanno un livello soglia pari al 90% dell'Obiettivo Target ed un "cap" pari al 110% dell'Obiettivo Target.



Total Shareholder Relative (peso 30%)

Il TSR del titolo Tinexta al termine del Periodo di *Vesting* verrà confrontato con il TSR del listino FTSE Italia *All-Share* che racchiude l'insieme di Società del FTSE MIB, FTSE *Mid Cap* e FTSE *Small Cap*.

Il target di *performance* è il valore mediano del TSR del FTSE Italia *All-Share*, mentre il valore soglia e il valore massimo sono rispettivamente il -5% della mediana del TSR del FTSE Italia *All Share* e il +10% della mediana del FTSE Italia *All Share*.



Indicatore ESG correlato al Piano Triennale ESG 2023-2025 (peso relativo 10%).

L'indicatore è correlato agli impegni triennali descritti nelle policy ESG approvate dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta a dicembre 2022.

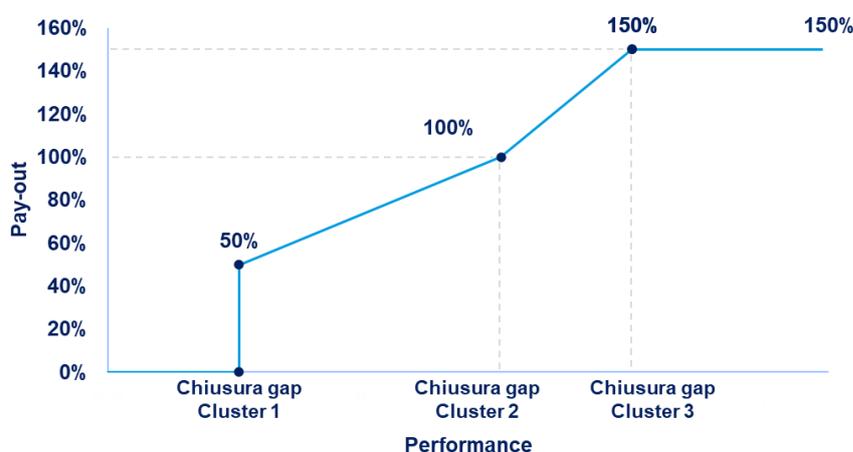
In particolare, è stato presentato un piano di lavoro che prevede, nel corso del 2023, di analizzare lo stato dell'arte di ciascuna delle policy ESG all'interno delle Società Controllate del Gruppo. Scopo di tale attività sarà quello di rilevare i *gap* esistenti rispetto ai contenuti delle policy per ciascuna Società Controllata e definire specifici piani di intervento finalizzati ad allineare ciascuna Società agli impegni ESG dichiarati nelle policy stesse, nell'arco del triennio 2023-2025.

I livelli di performance relativamente all'indicatore ESG sono riferiti alla chiusura di tutti i *gap* rilevati dagli Action Plan ESG delle Società Controllate (perimetro alla data del 01

febbraio 2023). La chiusura dei suddetti *gap* è misurata rispetto a 3 livelli di performance così definiti:

- *soglia*: Società Controllate che rappresentano il 60% del fatturato del Gruppo Tinexta (Cluster 1);
- *target*: Società Controllate che rappresentano il 90% del fatturato del Gruppo Tinexta (Cluster 2);
- *massimo*: tutte le Società Controllate del Gruppo Tinexta (Cluster 3).

L'obiettivo *target* è rappresentato dalla chiusura dei *gap* rilevati per le Società Controllate che rappresentano il 90% del fatturato consolidato del Gruppo, l'obiettivo *soglia* è rappresentato dalla chiusura dei *gap* per le Società Controllate che rappresentano il 60% del fatturato consolidato del Gruppo e l'obiettivo *massimo* dalla chiusura dei *gap* da parte del 100% delle Società Controllate del Gruppo.



Il Piano LTI prevede un c.d. “*holding period*”.

Per l'Amministratore Delegato è previsto che il 50% delle azioni eventualmente attribuite al termine del Periodo di *Vesting*, al netto di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali (c.d. “*sell to cover*”), sia soggetto ad un periodo di indisponibilità. La prima metà delle azioni sottoposte a *lock-up* verrà svincolata dopo un anno dall'attribuzione, mentre la restante metà verrà svincolata due anni dopo l'attribuzione.

Si riporta di seguito lo schema temporale di funzionamento del Piano di *Performance Share 2023-2025*⁵.



*Obbligo di detenere il 50% delle azioni maturate per un arco temporale di 2 anni

⁵ Per maggiori dettagli in relazione al Piano di *Performance Share 2023-2025* 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.

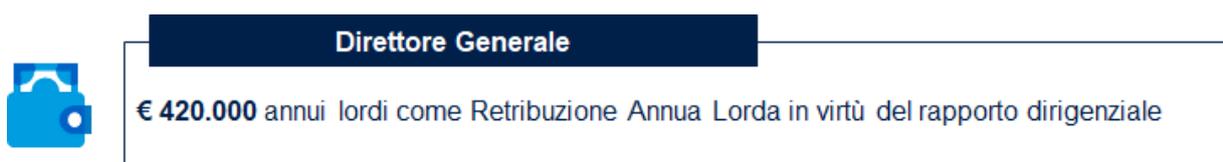
4.4.2. Direttore Generale

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



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 così composto.



Incentivi non monetari (*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;
4. Anna Maria Mantovani – Sindaco supplente;
5. Maria Cristina Ramenzoni – Sindaco supplente.

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 compenso, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, così ripartito tra Presidente e Sindaci Effettivi.



Collegio Sindacale

- 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. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico. 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 definito nell'Allegato 1 del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con la delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, 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 ha individuato 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

CFO Tinexta S.p.A.

CHRO Tinexta S.p.A.

M&A and Integration Tinexta S.p.A

Amministratore Delegato Comark

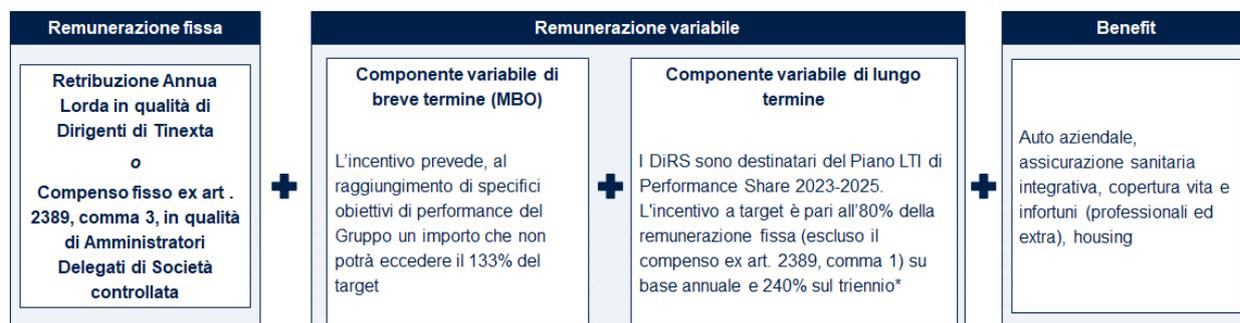
Amministratore Delegato Infocert

Amministratore Delegato Tinexta Cyber

Amministratore Delegato Warrant

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, trattenerne 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:



*ad eccezione di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, la cui bonus opportunity è inferiore perché anche destinatario del Management Incentive Plan di Infocert. Due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono assegnatari del piano di stock options 2021-2023. Un Dirigente con Responsabilità Strategiche è destinatario di un piano di incentivazione di tipo monetario 2021-2023, assegnato prima della nomina DiRS.

Sulla base di quanto sopra descritto, la componente variabile a target ha un'incidenza media di circa il 58% 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*. L'adeguatezza della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata monitorata attraverso analisi di benchmark retributivo svolte nel 2022 con il supporto di Mercer Italia.

Remunerazione variabile di breve periodo: Piano MBO 2023 del Gruppo Tinexta

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari del sistema di incentivazione di breve termine, 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 sono definiti dall'Amministratore Delegato, in coerenza con le linee guida di sviluppo strategico dei documenti programmatici approvati dal Consiglio di Amministrazione e con la Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti, e sottoposti ad approvazione, se riguardano gli Amministratori Delegati e Direttori Generali delle Società Controllate, dei relativi Consigli di Amministrazione. Tale processo si svolge con il supporto della funzione Risorse Umane e Organizzazione e della Direzione Finanziaria di Gruppo. Gli obiettivi MBO assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono oggetto di una specifica informativa al Comitato Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione. La funzione Internal Audit verifica che il processo di assegnazione sia in linea con la Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea.

Il Piano MBO 2023 assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un *Performance Gate* identificato nel 95% dell'EBITDA Consolidato del Gruppo Tinexta, rettificato e al netto della svalutazione crediti, così come approvato nel budget 2023 dal Consiglio di Amministrazione. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sono Amministratori Delegati delle Società Controllate da Tinexta, 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 dei singoli obiettivi assegnati. Anche qualora la Società Controllata abbia raggiunto o superato il 100% del proprio obiettivo EBITDA di budget, il mancato raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA Consolidato di Gruppo comporta la non erogazione della quota parte di bonus associato a tale obiettivo, che ha un peso rilevante per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA di budget della Società Controllata (inferiore al 95% del target assegnato), comporta la non erogazione dei bonus per tutti i beneficiari del Piano MBO della Società Controllata, indipendentemente dalla performance dei singoli obiettivi assegnati.

Si riportano di seguito le strutture della scheda obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la prima riferita ai DiRS, Responsabili di Funzione di Tinexta S.p.A., la seconda relativa ai DiRS, c.d. "Capi azienda" delle Società Controllate, precisando che ogni scheda può contenere fino ad un massimo di 6 obiettivi.

MBO 2023 – Dirigenti con Responsabilità Strategiche – Capogruppo		
	Obiettivi MBO 2023	Peso
Performance gate	EBITDA di Gruppo Tinexta Consolidato rettificato	In caso di mancato raggiungimento del 95% dell'EBITDA di Gruppo consolidato rettificato di budget, il premio verrà azzerato
	EBITDA di Gruppo Tinexta Consolidato rettificato	35%
	Obiettivi economico-finanziari di Gruppo	10%-20%
	Obiettivi ESG	10%
	Obiettivi trasversali o Obiettivi di Società e/o di funzione-ruolo	45%-35%

MBO 2023 – Dirigenti con Responsabilità
Strategiche - Società Controllate

Obiettivi MBO 2023		Peso
Performance gate	EBITDA di Gruppo Tinexta Consolidato rettificato	In caso di mancato raggiungimento del 95% dell'EBITDA di Gruppo consolidato rettificato di budget, ma di contestuale raggiungimento del 100% dell'EBITDA rettificato di Società Controllata di budget, il bonus verrà erogato sulla base della performance dei singoli obiettivi. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA di budget della Società Controllata (inferiore al 95% del target assegnato), comporta la non erogazione dei bonus
	EBITDA di Società controllata rettificato	
	EBITDA di Società controllata rettificato	20%
	Obiettivi economico-finanziari di Società	50%
	Obiettivi ESG	10%
	Obiettivi trasversali o Obiettivi di Società e/o di funzione-ruolo	20%

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 ai target, 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% dell'incentivo a target.

Il *bonus* maturato verrà riconosciuto in forma monetaria e in un'unica soluzione a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2023 da parte dell'Assemblea dei Soci.

Remunerazione variabile di lungo periodo

Tutti i Dirigenti di Responsabilità Strategiche di Tinexta possono essere destinatari del nuovo Piano LTI di *Performance Shares* 2023-2025 con le stesse caratteristiche, elementi e modalità di assegnazione già descritte nel paragrafo dedicato alla remunerazione dell'Amministratore Delegato. Ad oggi due Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano del Piano di Stock Option 2021-2023 (SOP), attribuito quasi integralmente nel corso del 2021. Un Dirigente con Responsabilità Strategiche beneficia di un incentivo di lungo periodo di tipo monetario, connesso ad obiettivi 2021-2023, assegnato antecedentemente alla sua nomina quale Dirigente con Responsabilità Strategiche. Un Dirigente con Responsabilità Strategiche beneficia del Management Incentive Plan di InfoCert, descritto a seguire.

Piano LTI di Performance Share 2023-2025

Il Piano di Performance Shares 2023-2025 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 assegnazione delle

azioni (ciclo unico), modalità di assegnazione e finestra temporale per l'inclusione di nuovi Beneficiari, Periodo di *Vesting* (3 anni), obiettivi di *performance* (EBITDA adjusted cumulato del Gruppo Tinexta; TSR relativo vs. Indice FTSE Italia All-Share; Implementazione policy di sostenibilità), curve di pay-out.

L'unica differenza rispetto a quanto descritto per l'Amministratore Delegato è data dalla percentuale di azioni che verranno sottoposte a *holding period* di 2 anni al termine del Periodo di *Vesting*, che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sarà pari al 30% delle azioni attribuite, al netto di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali⁶ (c.d. "sell to cover").



*Obbligo di detenere il 30% delle azioni maturate per un arco temporale di 2 anni

Piano di Stock Option 2021-2023

Due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono Beneficiari del Piano di *Stock Option* 2021-2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2021.

Il Piano di Stock Option 2021-2023 presenta 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 Tinexta, con godimento regolare. Il Piano è stato attribuito al 97% nel corso del 2021. In particolare, sono state attribuite 290.000 opzioni delle 300.000 opzioni complessive previste dal Piano, di cui 230.000 a Dirigenti con Responsabilità Strategiche. 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.

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

Le opzioni maturate non esercitate entro la data di scadenza, individuata nel 31 dicembre 2025, si considerano a tutti gli effetti estinte, con conseguente liberazione della Società da qualsivoglia obbligo scaturente dal Piano nei confronti del Beneficiario. Il 70% delle azioni acquistate per effetto dell'esercizio delle opzioni maturate sarà immediatamente nelle disponibilità dei beneficiari, mentre il 15% delle azioni acquistate

⁶ Per maggiori dettagli in relazione al Piano di *Performance Share* 2023-2025 si rinvia al Documento Informativo 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.

sarà soggetto ad un periodo di *lock-up* (c.d. *holding period*) 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 2024⁷:



Management Incentive Plan (MIP) Infocert 2023-2025

Un Dirigente con Responsabilità Strategiche, l'Amministratore Delegato della Società Controllata InfoCert, è destinatario di un piano di incentivazione, il Management Incentive Plan InfoCert 2023-2025 (MIP), in aggiunta al Piano di incentivazione *Performance Shares* 2023-2025 di Tinexta.

Il 2 febbraio 2022 si è concluso l'accordo tra Tinexta e il fondo di *private equity* Bregal Milestone che ha visto l'ingresso di quest'ultimo nel capitale sociale di InfoCert con una quota del 16,09%, a fronte di un impegno complessivo di 100 milioni di euro, attraverso la sottoscrizione di un aumento di capitale dedicato di InfoCert, come riportato nelle comunicazioni al mercato effettuate dalla Società.

In adempimento degli accordi sottoscritti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di InfoCert un piano di incentivazione di lungo periodo (Management Incentive Plan), secondo gli accordi contrattuali, di tipo monetario, da destinare al Top Management di InfoCert come strumento finalizzato ad incentivare il conseguimento degli obiettivi di crescita della Società, allineando gli interessi di tutti gli stakeholders agli obiettivi del Piano Strategico di InfoCert.

Il Management Incentive Plan di InfoCert è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di InfoCert nel corso della seduta del 24 febbraio 2023, con informativa al Comitato Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione di Tinexta nel corso delle rispettive sedute in data 17 febbraio 2023 e il 23 febbraio 2023.

Il MIP è destinato, tra gli altri, all'Amministratore Delegato di InfoCert, Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo Tinexta, e prevede il riconoscimento di un bonus monetario a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di crescita della società nel triennio 2023-2025, così articolati:

- InfoCert *Group revenue* (20%)
- InfoCert *Group international business revenue* (20%)
- InfoCert *Group adjusted EBITDA* (60%)

⁷ Per maggiori dettagli in relazione al Piano di Stock Option 2021-2023 si rinvia al Documento Informativo 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.

Il bonus eventualmente maturato verrà riconosciuto in un'unica soluzione nel 2026, al termine del Periodo di *Vesting* di 3 anni, a valle dell'approvazione del bilancio di InfoCert relativo all'esercizio 2025.

L'attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2023-2025 Tinexta all'Amministratore Delegato di InfoCert ha tenuto conto, nel rispetto di principi di equità interna, dell'attribuzione, per pattuizione contrattuale con il fondo di *private equity* Bregal Milestone, del Management Incentive Plan.

Incentivi non Monetari (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 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 incentivazione di lungo termine in essere.

Per maggiori dettagli relativi alle clausole di *claw-back* definite per il Piano di *Stock Option* 2021-2023 e per il Piano LTI di *Performance Share* 2023-2025 si rinvia ai rispettivi Documenti Informativi pubblicati e consultabili sul sito *web* 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 fissi goduti come Direttore Generale (equivalente a 22 mensilità dei compensi fissi totali percepiti come AD e DG). 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 LTI di *Performance Share 2023-2025* prevede 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, fra gli altri, 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 di retribuzione fissa, che richiederà specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, ove non già contenuto nelle pattuizioni individuali.

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, occorrendo specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.

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 conseguimento degli obiettivi di sviluppo del *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 sarà chiamato a svolgere la propria funzione consultiva e propositiva a supporto della delibera del Consiglio di Amministrazione.

Sezione II

Prima parte – Attuazione della Politica di Remunerazione 2022

1. Premessa

La presente sezione è suddivisa in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella Seconda Parte, i compensi corrisposti nel 2022 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 2022 e l'aderenza di tali elementi con la Politica in materia di remunerazione 2022 e di una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Si riporta, inoltre, una sintesi dei risultati di *performance* 2022 realizzati a fronte degli obiettivi di risultato assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta sulla base dei quali verranno erogati gli incentivi nel corso del 2023. 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 2022:

1. per tutti gli Amministratori del Consiglio di Amministrazione, è stato determinato un emolumento annuo lordo 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 2022, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere, dott. 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 2022, 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 2023 verrà erogato il premio relativo al Piano MBO correlato alle *performance* conseguite nell'esercizio 2022. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, la consuntivazione degli obiettivi 2022 nella seduta del 9 marzo 2023, riscontrando il superamento del *Performance Gate* e il raggiungimento degli obiettivi di breve termine assegnati. Il livello di performance conseguito ha determinato il riconoscimento di un *bonus* pari a € 248.321 lordi.

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

Consuntivazione degli obiettivi MBO 2022	
Performance gate	
Obiettivi	Raggiungimento dell'obiettivo
EBITDA di Gruppo Consolidato rettificato	ON

Scheda MBO 2022	
Obiettivi	Raggiungimento dell'obiettivo
EBITDA di Gruppo Consolidato rettificato	√
PFN/EBITDA rettificato Consolidati	√
Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A)	√
Evoluzione organizzativa del Gruppo Tinexta	√
Realizzazione del Piano di iniziative 2022 relative alla sostenibilità	√

Remunerazione variabile di lungo periodo

Con la chiusura dell'esercizio 2022, si è concluso anche il Periodo di *Vesting* del Piano di Stock Option 2020-2022 tra i cui Beneficiari era incluso l'Amministratore Delegato attraverso l'assegnazione di n.200.000 opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023, previo parere del Comitato Remunerazioni, ha deliberato l'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato di n. 192.560 opzioni, determinate sulla base di una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di budget dell'EBITDA consolidato 2022 pari al 96,28%.

Le opzioni maturate dovranno essere esercitate entro e non oltre il 31 dicembre 2024. Il prezzo di esercizio, pari a € 10,97367, è stato determinato, come da Regolamento del Piano, al momento dell'assegnazione da parte del 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.

È previsto un periodo di indisponibilità del 20% delle azioni eventualmente acquistate, a seguito dell'esercizio delle opzioni maturate, per un periodo di 3 anni dalla data in cui l'Amministratore Delegato riceverà le azioni.

Si segnala che alla data di pubblicazione della presente Relazione le opzioni maturate dall'Amministratore Delegato devono essere ancora attribuite in quanto l'effettiva attribuzione avverrà a valle dell'Assemblea dei Soci che approverà il Bilancio di esercizio 2022.

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 2022 sono 7.

Remunerazione fissa

Per l'anno 2022, l'importo aggregato della remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a € 2.260.794 lordi.

Remunerazione variabile di breve periodo

L'incentivo variabile conseguito rispetto agli obiettivi assegnati nell'esercizio 2022 è stato complessivamente pari a € 623.318,02 lordi, con un'incidenza media, rispetto alla remunerazione fissa, del 28%.

Remunerazione variabile di lungo periodo

Nell'ambito del Piano di Stock Option 2020-2022 sono state attribuite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche un numero complessivo di 539.168 opzioni che sono maturate in funzione del raggiungimento degli obiettivi connessi all'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2022, secondo quanto già descritto per l'Amministratore Delegato.

Si ricorda che è ancora in fase di *vesting* il Piano di Stock Option 2021-2023 assegnato nel corso del 2021 a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi dai Beneficiari del Piano di Stock Option 2020-2022), con assegnazione ai medesimi di 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 erogabile in due *tranche*, soggetto al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari 2021-2022 e 2021-2023. L'elemento contrattuale individuale relativo a tale incentivo è stato sottoscritto in un periodo antecedente all'identificazione dello stesso come Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Altri compensi

Nel corso del 2022, in adempimento delle pattuizioni sottoscritte in occasione della cessione a CRIF S.p.A. della divisione Credit Information & Management, è stata chiusa con un Dirigente con Responsabilità Strategiche ogni eventuale pendenza correlata al rapporto di lavoro e di amministrazione pregresso mediante riconoscimento, a titolo transattivo, di un importo lordo pari a € 70.000, previa delibera del Consiglio di Amministrazione e parere favorevole del Comitato Remunerazioni.

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 4 anni (2019-2022), poiché la Società si è avvalsa del regime transitorio introdotto dal nuovo Regolamento Emittenti in sede di prima applicazione. A partire dalla Relazione che verrà pubblicata nel 2024 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.

Ruolo (var. %)	2022	2021	2020	2019
Amministratore Delegato	0	+29	0	0
Performance Aziendale (mln €)	2022	2021	2020	2019
Ricavi	357	302	270	259
Risultato operativo	52	45	53	48
Patrimonio netto	396	243	174	149
Dipendenti Tinexta (var. %)	2022	2021	2020	2019
Remunerazione Annuale Media Lorda	+4,78	-2,04	+3,10	+2,51

La variazione percentuale della remunerazione annua media lorda dei dipendenti del Gruppo, nel corso dei 4 anni rappresentati, è notevolmente influenzata dalle ripetute variazioni del perimetro aziendale per effetto delle operazioni di acquisizione e cessione. La modifica dell'assetto organizzativo del Gruppo ha riguardato sia il numero di dipendenti, che la composizione della popolazione aziendale in termini di ruoli, seniority e competenze, con conseguenti ricadute sulle remunerazioni medie.

Si segnala che i dati comparativi del 2021 sono stati rideterminati per la riclassifica nel Risultato delle attività operative cessate della divisione *Credit Information & Management* a seguito della conclusione di accordi vincolanti per la cessione, come indicato nella Nota 13 Discontinued Operations del Bilancio Consolidato.

7. Altre informazioni rilevanti

Nel corso del 2022 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della politica 2022. Pur non trattandosi di una deroga, si segnala che, in ragione del perfezionamento del trasferimento a CRIF S.p.A. del capitale sociale di Innolva S.p.A. nel contesto della cessione della BU Credit Information and Management, che ha comportato l'elaborazione del *Budget 2022 Restated* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta S.p.A., sono stati, conseguentemente, allineati e rideterminati gli obiettivi dei sistemi di incentivazione di breve e lungo periodo, mantenendo così invariato il meccanismo di incentivazione.

Nella Tabella 1, si riporta il valore dei *benefit* riconosciuti per l'esercizio 2022, 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 2022

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 2022, 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 2022 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 2022, 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Salza	Presidente	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				340.000,00						340.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				340.000,00						340.000,00		
Riccardo Ranalli	Vice Presidente	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				220.000,00	14.000,00					234.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000,00						40.000,00		
(III) Totale				260.000,00	14.000,00					274.000,00		
Pier Andrea Chevallard	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				714.615,00		373.697,50		6.905,00		1.095.217,50		
(II) Compensi da controllate e collegate				116.071,00						116.071,00		
(III) Totale				830.686,00		373.697,50		6.905,00		1.211.288,50		
Laura Benedetto	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000,00						5.000,00		
(III) Totale				45.000,00	14.000,00					59.000,00		
Elisa Corghi	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				17.100,00						17.100,00		
(III) Totale				57.100,00	25.000,00					82.100,00		
Eugenio Rossetti	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.300,00						33.300,00		
(III) Totale				73.300,00	25.000,00					98.300,00		
Caterina Giomi	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
Paola Generali	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
Laura Rovizzi	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
Valerio Veronesi	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
Gianmarco Montanari	Consigliere	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
Luca Laurini	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2022 31.12.2022	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	01.01.2022 31.12.2022	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				33.000,00						33.000,00		
(III) Totale				67.000,00						67.000,00		
Andrea Bignami	Sindaco Effettivo	01.01.2022 31.12.2022	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												
(III) Totale				34.000,00						34.000,00		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				881.333,00		355.136,61		21.372,00	70.000,00	1.327.841,61		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.379.461,00	192.620,93	268.181,41		16.264,16		1.856.527,50		
(III) Totale				2.260.794,00	192.620,93	623.318,02		37.636,16	70.000,00	3.184.369,11		

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) - [(15)-(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 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 Chevillard - 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	230.667
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			200.000													200.000	230.667
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	645.867
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			560.000													560.000	645.867
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											130.000	520.024
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																130.000	520.024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2021-2023	100.000	32,2853	dal 05/10/2024 al 31/12/2025											100.000	369.160
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																100.000	369.160

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 2022 ed erogabile nel corso del 2023;
2. nella colonna “*Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati*”: è riportato il valore dei *bonus* differiti relativi al Piano MBO degli Esercizi 2020 e 2021 ed erogabili nel corso del 2023;
3. 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;
4. 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 2022	248.321,00						
		Piano MBO 2021					60.276,50	60.276,50	
		Piano MBO 2020					65.100,00		
Totale			248.321,00				125.376,50	60.276,50	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)		Piano MBO 2022	623.318,02						
Totale			623.318,02						
TOTALE			871.639,02				125.376,50	60.276,50	

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 Chevallard	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