

TINEXTA S.P.A.

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

ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e s.m.i.



Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta S.p.A. nella riunione del 12 marzo 2021, disponibile sul sito internet www.tinexta.com, sezione "Governance"

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	7
A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione e corretta attuazione della politica sulla remunerazione	7
B. Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse	9
C. Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica sulla Remunerazione	11
D. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione	11
E. Finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica sulla Remunerazione da ultimo sottoposta all’assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale Assemblea o successivamente	11
F. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione della relativa proporzione nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	13
<i>Amministratori</i>	19
<i>Amministratore Delegato e amministratori esecutivi</i>	20
<i>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	21
<i>Collegio Sindacale</i>	21
G. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (<i>fringe benefit</i>)	22
H. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d’impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	22
I. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello del conseguimento degli obiettivi	22
J. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica delle Remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità della Società	23
K. Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili “claw-back”)	23
L. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	24
M. La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione	

del rapporto di lavoro	25
N. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	26
O. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, vice Presidente, etc.).....	26
P. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società.....	26
Q. Gli elementi della Politica sulla Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e fermo quanto previsto dal regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	26
R. La remunerazione del Collegio Sindacale	27
SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHÈ DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	
PARTE PRIMA.....	29
1. Voci che compongono la remunerazione 2020.....	29
1.1 Consiglio di Amministrazione.....	29
1.2 Amministratore Delegato	30
1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	30
1.4 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	31
1.5 Collegio Sindacale	31
1.6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	32
1.7 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	32
2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio.....	33
3. Applicazioni delle deroghe previste dalla Politica di Remunerazione.....	33
4. Applicazione dei meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back").....	33
5. Informazioni di confronto	33
6. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente.....	34
PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO.....	35

INTRODUZIONE

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell’art. 84-*quater* e dell’Allegato 3A, schema 7-*bis* del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (“**Borsa**”), ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it), come da ultimo modificato (il “**Codice**”), cui Tinexta S.p.A. (“**Emittente**” o la “**Società**” o anche “**Tinexta**”) aderisce. La Relazione si compone di due sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale per l’esercizio 2021 (la “**Politica sulla Remunerazione**”), nonché descrive gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione.

In particolare, la Sezione I illustra la Politica sulla Remunerazione:

- indicando come essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
- nella quale sono definite le diverse componenti della remunerazione e gli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari;
- specificando gli elementi della Politica stessa ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

L’Assemblea dei soci, convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF è chiamata ad approvare con voto vincolante la Sezione I della Relazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell’art. 125-*quater*, comma 2, del TUF;

- la Sezione II: (i) fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2020 (l’“**Esercizio**” o l’“**Esercizio 2020**”) ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all’Esercizio; (ii) fornisce una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società collegate e controllate (le “**Controllate**” e congiuntamente alla Società, il “**Gruppo**” o il “**Gruppo Tinexta**”); (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l’anno precedente sulla Sezione II.

L’Assemblea dei soci, convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF è chiamata ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla Sezione

Il con voto non vincolante. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti la Sezione II riporta, altresì, l'indicazione delle partecipazioni detenute direttamente o indirettamente - nella Società e in società da questa controllate - da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori.

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 14 novembre 2019 ha approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione (come *infra* definito), i principi cardine e le linee guida essenziali della Politica sulla Remunerazione nella Sezione I della Relazione, nonché la Policy per l'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica sulla Remunerazione è stata, altresì, adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 2010 (il "**Regolamento Consob OPC**") e della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC (la "**Procedura Parti Correlate di Tinexta**").

Come previsto dal Regolamento Consob OPC, l'approvazione della Politica sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con Responsabilità Strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica sulla Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Regolamento Consob OPC, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1, del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, secondo periodo, del Codice Civile.

La Politica potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione. In caso di modifiche alla Politica esse saranno sottoposte all'approvazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018 ha nominato quali componenti del Consiglio di Amministrazione i seguenti Consiglieri: Pier Andrea Chevallard, Laura Benedetto, Giada Grandi, Elisa Corghi, Eugenio Rossetti, Riccardo Ranalli, Lorena Pellissier, Alessandro Potestà e Alessandro Barberis e ha nominato Presidente Enrico Salza. In data 23 luglio 2018 Alessandro Barberis ha rassegnato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione della Società. In data 7 novembre 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha provveduto, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, a nominare Gian Paolo Coscia quale nuovo membro del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione resterà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2020.

Pertanto, nel corso dell'Esercizio e alla data della presente Relazione gli Amministratori della Società sono 11, dei quali:

- 2 sono **Amministratori Esecutivi**: Enrico Salza (Presidente e Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi) e Pier Andrea Chevallard

(Amministratore Delegato in virtù delle deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2018);

- 2 sono **Amministratori Non Esecutivi**: Riccardo Ranalli (Vice Presidente) e Alessandro Potestà;
- 7 sono **Amministratori Indipendenti**: Laura Benedetto, Elisa Corghi, Gian Paolo Coscia, Paola Generali, Giada Grandi, Lorena Pellissier e Eugenio Rossetti.

Nel corso dell'Esercizio e alla data della presente Relazione il Direttore Generale è il Consigliere Pier Andrea Chevallard.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Tinexta nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e del Collegio Sindacale.

A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, l'Assemblea ed il Collegio Sindacale.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione 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.

Consiglio di Amministrazione

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 per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- (ii) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato per la Remunerazione (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 per la Remunerazione, 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;

- (viii) approva l'eventuale revisione della Politica, tenendo conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti in relazione alla politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'assemblea.

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.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito in attuazione delle raccomandazioni contenute nell'art. 5 del Codice (il "**Comitato per la Remunerazione**"), ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la composizione, il funzionamento e le competenze del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo B.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, 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.

Assemblea degli Azionisti

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

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società (lo "**Statuto**");
- (ii) ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, approva la Politica sulla Remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Tinexta, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Altre funzioni aziendali

Nel processo di definizione e modifica della Politica sulla Remunerazione e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento sono coinvolte le funzioni aziendali *Compliance*, Risorse Umane, a cui spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa. In particolare, è compito della Direzione Risorse Umane della Società mantenere aggiornata evidenza degli assetti organizzativi delle Società, dei compiti e delle responsabilità affidate alle singole posizioni in modo da supportare l'Amministratore Delegato nelle valutazioni e presidiare la corretta applicazione della Policy approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Alla funzione di revisione interna è invece affidata la verifica, con cadenza annuale, in merito alla

rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica sulla Remunerazione.

B. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA, DESCRIVENDONE LA COMPOSIZIONE (CON LA DISTINZIONE TRA CONSIGLIERI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI), LE COMPETENZE E LE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO, ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI D'INTERESSE

Alla luce di quanto prescritto dall'articolo 2.2.3, comma 3, del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa, applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR, e conformemente al Codice la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato per la Remunerazione.

Composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, in carica nel corso dell'Esercizio e alla data della Relazione sulla Remunerazione, è composto da cinque amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, con il Presidente scelto tra gli indipendenti nelle persone di: Giada Grandi (Presidente) - amministratore indipendente non esecutivo;

- Eugenio Rossetti - amministratore indipendente non esecutivo;
- Paola Generali - amministratore indipendente non esecutivo;
- Lorena Pellissier - amministratore indipendente non esecutivo;
- Riccardo Ranalli - amministratore non esecutivo.

In particolare, in data 8 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione Paola Generali, Lorena Pellissier e Riccardo Ranalli e, a far data dal 20 settembre 2018, Giada Grandi e Eugenio Rossetti, per una durata, salvo revoca, decadenza o dimissioni, equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione in carica, ovvero sino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2020.

All'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione sono disciplinati dal Codice e da apposito regolamento di cui il Comitato per la Remunerazione si è dotato a partire dal 15 maggio 2018.

I lavori del Comitato per la Remunerazione sono coordinati dal Presidente Giada Grandi.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato per la Remunerazione si è riunito 5 volte; ogni riunione è durata in media circa 1,30 ore. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%.

Nel corso di tali riunioni il Comitato ha esaminato il sistema di incentivazione adottato dalla Società, verificato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e della concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società nell'Esercizio, e seguito i lavori per la Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2021 e per il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari

(Piano di Stock Option 2020-2022, come di seguito definito), nonché per la sua corretta implementazione. Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione nel corso dell'Esercizio ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio.

Per l'esercizio 2021 sono previste n. 6 riunioni e il Comitato per la Remunerazione si è già riunito 3 volte: in data 10 febbraio 2021, 16 febbraio 2021 e 8 marzo 2021. Nel corso di tali riunioni il Comitato ha esaminato la Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2021, il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari (Piano di Stock Option 2021-2023), l'attuazione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari (Piano di Stock Option 2020-2022) e la presente Relazione sulla Remunerazione esprimendo parere favorevole.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si sono svolte in forma collegiale e sono state verbalizzate. Ai lavori del Comitato hanno, altresì, partecipato tutti i componenti o il Presidente del Collegio Sindacale.

In linea con quanto raccomandato dal Codice, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali (*Compliance*, Risorse Umane, Affari Societari e Legali) ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato per la Remunerazione può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato per la Remunerazione si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Le competenze del Comitato per la Remunerazione

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché valuta le proposte di revisione alla Politica sulla Remunerazione; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- b) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio; e

- e) svolgere gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione;
- f) assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei criteri per l'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, mantenendo aggiornata la Policy e suggerendo al Consiglio le variazioni che l'evoluzione normativa di riferimento dovesse rendere necessarie.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e successivamente all'Assemblea.

Alla data della Relazione la Società non ha adottato ulteriori misure in materia di conflitti di interesse.

C. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Nella determinazione della Politica si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica che è parametrato (i) alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità, mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

D. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021, la Società non si è avvalsa del contributo di esperti indipendenti.

E. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, LA DURATA E, IN CASO DI REVISIONE, LA DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DA ULTIMO SOTTOPOSTA ALL'ASSEMBLEA E DI COME TALE REVISIONE TENGA CONTO DEI VOTI E DELLE VALUTAZIONI ESPRESSE DAGLI AZIONISTI NEL CORSO DI TALE ASSEMBLEA O SUCCESSIVAMENTE

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione - ed ha la durata di 1 anno.

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze. Ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare

risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, nonché di premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale. La Politica sulla Remunerazione è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- (i) la componente fissa e della componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del mercato di riferimento del Gruppo e delle attività concretamente svolte, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e lungo periodo, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva. La remunerazione complessiva deve tendere ad essere adeguata alle effettive responsabilità ed impegno, connesso al ruolo ricoperto, e ai risultati conseguiti, nella convinzione che una corretta remunerazione consenta, in generale, di incidere positivamente sui comportamenti, anche contribuendo ad allineare gli obiettivi di lavoro individuali con gli obiettivi strategici e le priorità di *business*;
- (ii) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- (iii) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- (iv) la corresponsione di una porzione della componente variabile della remunerazione è differita per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- (v) sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- (vi) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

L'assegnazione delle componenti variabili (di breve o di lungo periodo) della remunerazione è legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* che sono ragionevolmente predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea delibera l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di

Amministrazione, ivi inclusi eventualmente i compensi da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche. Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea, spetta poi al Consiglio di Amministrazione dare esecuzione alle decisioni assembleari con l'attribuzione di compensi ai singoli componenti, stabilendo eventuali compensi aggiuntivi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

Alla data della presente Relazione è in essere un sistema di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari (il “**Piano di Stock Option 2020-2022**” o il “**Piano 2020**”), il quale è stato approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2020 e dall'Assemblea in data 28 aprile 2020. Le Opzioni ai sensi del Piano di Stock Option 2020-2022 sono state assegnate dal Consiglio di Amministrazione in data 23 giugno 2020 a 29 beneficiari individuati.

In occasione della riunione del 12 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il sistema di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari (il “**Piano di Stock Option 2021-2023**” o il “**Piano 2021**” e, congiuntamente al Piano 2020, i “**Piani di Stock Option**”), il quale non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

Non sono intervenute variazioni significative rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente. Le modifiche apportate, rispetto all'esercizio precedente, hanno riguardato il recepimento delle disposizioni applicabili alle società quotate in materia di remunerazione come da ultimo modificate.

Per maggiori informazioni si rinvia al Paragrafo F della presente Relazione.

F. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DELLA RELATIVA PROPORZIONE NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO

La Politica sulla Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari ed adeguatamente bilanciate.

Con specifico riferimento alla remunerazione variabile, la stessa si pone l'obiettivo di rispondere a criteri e meccanismi di determinazione:

- oggettivi e tali da poter essere misurati;
- trasparenti, conosciuti, condivisi e facilmente verificabili;
- basati sul merito;
- quanto più possibile semplici e di immediata valutazione

ed è articolata in modo tale che vi sia convergenza fra obiettivi personali e societari, al fine di generare

comportamenti responsabili e in linea con gli interessi di tutti gli *stakeholders*, perseguendo il successo sostenibile della Società.

I meccanismi di remunerazione variabile devono fare riferimento a indicatori di andamento di Gruppo, societari, e ove possibile di area e personali. Gli indicatori personali, se presenti, sono legati a variabili su cui la persona ha la capacità di influire.

Il periodo di valutazione della *performance* è almeno annuale ma, ove possibile, la remunerazione variabile è parametrata ad indicatori pluriennali tali da riflettere la profittabilità nel tempo della Società ed essere opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. In applicazione del criterio di proporzionalità gli indicatori economici, qualitativi e i parametri di rischio sono individuati in relazione alle caratteristiche del business e alle dimensioni della Società.

L'ammontare complessivo della componente variabile della remunerazione inserito ogni anno a budget (*bonus pool*), a livello di Gruppo e di singola società, sia di breve, sia di lungo periodo deve essere deliberato in misura proporzionale all'utile netto consolidato e di società e/o in funzione di indicatori correlati al patrimonio ed alla prudente gestione del rischio. Esigenze di rafforzamento patrimoniale devono influenzare la fissazione dell'ammontare del bonus pool sia per ciò che riguarda l'ammontare previsto a budget che l'ammontare effettivamente riconosciuto.

La remunerazione variabile è riconosciuta a condizione che il risultato economico di Gruppo e della Società siano positivi. Nel caso di poste straordinarie significative sarà compito del Consiglio di Amministrazione valutarne l'incidenza e i riflessi sul sistema incentivante.

La remunerazione variabile a consuntivo è erogata a condizione che al momento dell'effettivo pagamento permanga la prestazione d'opera con le Società del Gruppo.

Il rapporto massimo fra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa annuale della remunerazione è stabilito nella misura di uno a uno.

In applicazione del criterio di proporzionalità la remunerazione variabile a consuntivo è erogata sulla base delle seguenti regole.

	Parte della remunerazione variabile riconosciuta				
Per i Dirigenti con responsabilità strategiche	nell'anno successivo all'anno di maturazione t (<i>"up-front"</i>) ¹	al termine dell'anno t + 1	al termine dell'anno t + 2	al termine dell'anno t + 3	al termine dell'anno t + 4
Remunerazione variabile a consuntivo inferiore a Euro 50.000 lordi	100%	0%	0	0	0

¹ Comprensiva dell'eventuale parte già anticipata nel corso dell'anno di maturazione.

Remunerazione variabile a consuntivo oltre a Euro 50.000 lordi	Per la parte del premio eccedente Euro 50.000 lordi pagamento differito in parti uguali nei due anni successivi		
--	---	--	--

La Società ha ritenuto, dunque, opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione:

- (i) degli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato (*i.e.*, gli amministratori non esecutivi e gli amministratori indipendenti);
- (ii) dell'Amministratore Delegato (tale definizione indica gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di Amministrazione attribuisca particolari incarichi);
- (iii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività, i quali sono tempo per tempo individuati dal Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Amministratore Delegato;
- (iv) dei membri del Collegio Sindacale.

Con riferimento alle componenti variabili la Politica di Remunerazione prevede, a seconda delle diverse tipologie di destinatari (come di seguito meglio rappresentato): quale componente variabile a breve termine, un incentivo annuale finalizzato a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali anche legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali predeterminati (*bonus*); quale componente variabile a lungo termine, la partecipazione al Piano di *Stock Option* 2020 – 2022 approvato dall'Assemblea in data 28 aprile 2020, nonché la partecipazione al Piano di *Stock Option* 2021 – 2023 il quale alla data della presente Relazione non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

➤ Componente variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata applicando un meccanismo di "interessenza" sulla base di una percentuale individuale all'EBITDA consolidato rettificato e al netto degli effetti delle operazioni straordinarie eventualmente intervenute nel periodo:

- in base ad una percentuale prestabilita dell'EBITDA consolidato rettificato, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista; e
- in base ad una percentuale prestabilita dell'EBITDA rettificato della Società o dell'EBITDA dell'area di business o di attività e/o ad altri parametri quali/quantitativi annualmente stabiliti nella Politica di Remunerazione.

L'EBITDA rettificato consolidato e dell'Emittente, posto a base del meccanismo di remunerazione variabile di breve termine e approvato dal Consiglio di Amministrazione è calcolato:

- non considerando poste che hanno generato risultato economico il cui impatto non si può considerare definitivo in quanto non realizzato o suscettibile di potenziale variazione anche significativa (es: rivalutazioni di attivi a mercato ma non ceduti);

- tenendo conto di ogni forma di rettifica necessaria a fare in modo che l'EBITDA rettificato possa considerarsi misurato al netto di eccessi nei rischi assunti e nelle prospettive patrimoniali e di liquidità ed affinché sia adeguatamente rappresentativo di un risultato sostenibile su base pluriennale.

Ogni anno il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce se ed in quale misura le poste legate ad eventi di natura straordinaria o a modifiche all'applicazione dei principi contabili, se di importo rilevante, possono essere considerate per il calcolo dell'EBITDA rettificato.

I livelli di percentuale, stabiliti ogni anno, possono variare (in aumento o in diminuzione) in funzione:

- delle mansioni, degli incarichi assegnati e delle responsabilità assunte;
- del contributo dato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;
- del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- del livello della parte fissa della remunerazione.

In relazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la corresponsione di componenti variabili del sistema di remunerazione è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 30% di detta remunerazione e non superiore al 50%.

Si precisa che la maturazione della componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (c.d. on/off) ed è commisurata al superamento del 95% del valore di Ebitda consolidato della Società previsto dal *revised Budget 2020*.

Per ciò che concerne l'Amministratore Delegato, la componente variabile di breve periodo, erogabile entro i limiti del "cap" stabilito con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione, persegue l'obiettivo di incentivare l'Amministratore Delegato ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti. Tale componente è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di obiettivi minimi di performance annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La maturazione della componente variabile di breve periodo è, infatti, subordinata al raggiungimento di entrambe le condizioni di accesso (c.d. on/off) qui di seguito indicate:

- superamento del 95% del valore di EBITDA previsto dal revised Budget 2020 e approvato dal consiglio di amministrazione del 23 giugno 2020; e
- rapporto PFN/EBITDA non superiore a 3,2X.

In ogni caso, tale componente è bilanciata – rispetto alle altre – in modo da evitare che logiche di breve periodo, ovvero opportunistiche, possano prevalere rispetto a strategie di lungo termine, nell'interesse degli *stakeholder* e della sostenibilità del *business*. Questa componente è pari ad un *range* compreso tra il 30% e il 50% della retribuzione complessiva.

In caso di:

- operazioni di operazioni straordinarie (e.g. fusioni e scissioni, aumento del capitale sociale gratuito o a pagamento);

- (ii) le operazioni di riduzione del capitale sociale di;
- (iii) i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda;
- (iv) mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di business, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali,

suscettibili di influire sugli obiettivi, sulla componente variabile di breve termine o sulle azioni di Tinexta, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, avrà la facoltà di apportare le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del piano di incentivazione a breve termine, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo. Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto, tra l'altro, gli obiettivi di performance finanziari e non finanziari.

➤ Componente variabile di lungo termine

I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare la spinta motivazionale nel perseguire gli obiettivi strategici, in un orizzonte temporale generalmente allineato e coerente a quello del piano strategico.

L'erogazione dell'incentivo è condizionata alla permanenza della persona in azienda e/o nel Gruppo (fatto salvo il caso di pensionamento, premorienza o invalidità).

La componente variabile di lungo termine è rappresentata dal:

- (i) Piano di *Stock Option* 2020 approvato dall'Assemblea in data 28 aprile 2020, a cui è stata data attuazione dal Consiglio di Amministrazione in data 23 giugno 2020, il quale ha individuato quali beneficiari del Piano i soggetti che ricoprono ruoli ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con un significativo impatto sulla creazione di valore per la Società, le società del Gruppo e gli azionisti, ai quali sono state attribuite le Opzioni. I beneficiari individuati sono in possesso dei requisiti richiesti dal Regolamento del Piano, per un totale di 1.670.000 opzioni da assegnare. Per ciò che concerne il prezzo di esercizio delle Opzioni al fine di acquistare e, se del caso, eventualmente sottoscrivere le Azioni a servizio è stato stabilito in Euro 10,97367, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni della società sul mercato telematico azionario nel semestre precedente la data di attribuzione delle Opzioni ;
- (ii) Piano di *Stock Option* 2021 che il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020.

Il Piano 2020

Con il Piano 2020 Tinexta intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi: (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Tinexta; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio- lungo termine; (iii) allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche a quelli degli azionisti e degli investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Tinexta; e (v) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Tinexta.

Il Piano 2020 prevede l'attribuzione a titolo gratuito di opzioni (le “**Opzioni**”) che consentono, alle condizioni stabilite dal regolamento del Piano 2020, l'acquisto e, se del caso, la successiva sottoscrizione delle Azioni, con regolamento per consegna fisica. Il Piano 2020 prevede un solo ciclo di attribuzione di Opzioni. Ogni n. 1 Opzione attribuita conferisce al beneficiario il diritto di acquistare e, se del caso, sottoscrivere n. 1 Azione di Tinexta a fronte del pagamento alla Società del prezzo di esercizio predeterminato.

Le Opzioni attribuite diverranno Opzioni maturate, e saranno pertanto esercitabili dai beneficiari, solo al raggiungimento degli specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022, come indicati nella tabella che segue.

EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022	% di Opzioni Maturate
> 80% e >100% (rispetto al valore di budget approvato)	in misura proporzionale
< 80% (rispetto al valore di budget approvato)	0%

La verifica del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Comitato per la Remunerazione, a seguito dall'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo minimo pari al 80% dell'EBITDA rispetto al valore di budget di riferimento approvato nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 le Opzioni attribuite decadranno e si dovranno considerare a tutti gli effetti estinte.

Le Opzioni maturate potranno essere esercitate al termine di un periodo di *vesting* di 36 mesi decorrenti dalla data di attribuzione, ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, individua i beneficiari e determina il numero di Opzioni da attribuire a ciascuno di essi. L'ampiezza dell'intervallo è coerente con l'obiettivo di incentivazione sopra citato ed è volta ad assicurare una progressiva creazione di valore.

Per maggiori informazioni sul Piano di *Stock Option* 2020-2022 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, come aggiornato in data 12 marzo 2021 e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.tinexta.com, nella sezione “Governance/Assemblea degli azionisti”.

Piano 2021

Con il Piano 2021 Tinexta intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi: (i) attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; (ii) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e delle persone chiave del Gruppo ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Tinexta, perseguendone il successo sostenibile; (iii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di lungo termine; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Tinexta; e (v) sviluppare

ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Tinexta.

Il Piano 2021 prevede l'attribuzione a titolo gratuito di opzioni (le “**Opzioni**”) che consentono, alle condizioni stabilite dal regolamento del Piano 2021, l'acquisto e, se del caso, la successiva sottoscrizione delle Azioni, con regolamento per consegna fisica. Il Piano 2021 prevede un solo ciclo di attribuzione di Opzioni. Ogni n. 1 Opzione attribuita conferisce al beneficiario il diritto di acquistare e, se del caso, sottoscrivere n. 1 Azione di Tinexta a fronte del pagamento alla Società del prezzo di esercizio predeterminato.

Le Opzioni attribuite diverranno Opzioni maturate, e saranno pertanto esercitabili dai beneficiari, solo al raggiungimento degli specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023, come indicati nella tabella che segue.

EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023	% di Opzioni Maturate
> 80% e >100% (rispetto al valore di budget approvato)	in misura proporzionale
< 80% (rispetto al valore di budget approvato)	0%

La verifica del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Comitato per la Remunerazione, a seguito dall'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo minimo pari al 80% dell'EBITDA rispetto al valore di budget di riferimento approvato nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 le Opzioni attribuite decadranno e si dovranno considerare a tutti gli effetti estinte.

Le Opzioni maturate potranno essere esercitate al termine di un periodo di *vesting* di 36 mesi decorrenti dalla data di attribuzione, ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, individua i beneficiari e determina il numero di Opzioni da attribuire a ciascuno di essi. L'ampiezza dell'intervallo è coerente con l'obiettivo di incentivazione sopra citato ed è volta ad assicurare una progressiva creazione di valore.

Per maggiori informazioni sul Piano di *Stock Option* 2021-2023 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.tinexta.com, nella sezione “Governance/Assemblea degli azionisti”.

Di seguito si rappresentano le componenti (fisse e variabili) della retribuzione delle singole tipologie di destinatari sopra indicati.

Amministratori

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi (indipendenti o meno) è determinata in misura

fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per un'eccellente gestione del Gruppo e della Società ed è adeguata all'impegno, alla responsabilità e al contributo fornito, oltre al rimborso delle spese sostenute ed a gettoni di presenza.

La remunerazione degli Amministratori è fissata dall'Assemblea degli azionisti.

Si precisa che l'Assemblea convocata il 27 aprile 2021 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 sarà chiamata, tra l'altro, a rinnovare il Consiglio di Amministrazione e quindi ad approvare, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto, la remunerazione complessiva dei suoi componenti.

In favore degli Amministratori non esecutivi non è prevista l'attribuzione di una componente variabile di remunerazione in quanto l'attività da questi svolta non è suscettibile di incidere direttamente sui risultati economici della Società, cui normalmente è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

Alla remunerazione degli Amministratori si sommano eventualmente altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione e alla partecipazione a organi costituiti all'interno del Consiglio.

La remunerazione prevista a favore degli amministratori indipendenti è la medesima prevista a favore degli altri amministratori non esecutivi: non sussiste, quindi, alcuna particolare politica retributiva per gli amministratori indipendenti, mentre si prevede un compenso differenziato per gli amministratori che assumono la carica di Presidente e di Vice Presidente.

Amministratore Delegato e amministratori esecutivi

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo. Alla componente fissa, determinata dal Consiglio di Amministrazione in ragione della carica, si somma una componente variabile tale da incentivare l'Amministratore Delegato e gli altri amministratori esecutivi ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali volti a massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti.

In particolare, la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato si compone di:

una componente fissa: costituita dal compenso deliberato per ciascun Amministratore dall'Assemblea ordinaria in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile. Tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal *manager*. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, equamente bilanciati tra obiettivi aziendali (Ebitda/PFN) ed obiettivi qualitativi legati a tematiche di governance e business development, che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito e della capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo.

- una componente variabile: costituita da una componente variabile di breve termine, la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento di obiettivi di *performance*, e da una

componente di lungo termine tali da incentivare l'Amministratore Delegato ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali volti a massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti.

- fringe benefit: i benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione del valore.

La Società ha pertanto adottato una politica tesa al raggiungimento di questi obiettivi anche attraverso l'implementazione di componenti variabili del sistema di remunerazione.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- una componente fissa, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi sopra illustrati. In ogni caso la componente fissa non deve rappresentare più del 75% della remunerazione complessiva annua prevista.
- una componente variabile di breve termine (su base annuale), in denaro;
- una componente variabile di lungo termine basata sul Piano di *Stock Option* 2020-2022 e sul Piano di *Stock Option* 2021-2023;
- *fringe benefit non monetari* (assegnazione di autovettura ad uso promiscuo, polizze sanitaria, vita, invalidità permanente, infortuni, rischio professionale ed extraprofessionale, integrative di quelle obbligatorie).

Collegio Sindacale

Si informa che in conformità a quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile l'Assemblea dei Soci della Società convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, oltre a nominare il Collegio Sindacale, è chiamata a deliberare l'attribuzione del compenso annuale spettante ai componenti del Collegio Sindacale per l'intero periodo di durata del relativo mandato.

In conformità al Codice il compenso del Collegio Sindacale è commisurato all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

In caso di operazioni straordinarie riguardanti Tinexta, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) le operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; (ii) le operazioni di aumento gratuito del capitale sociale di Tinexta; (iii) le operazioni di aumento del capitale sociale di Tinexta a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con warrant; (iv) operazioni di fusione e scissione di Tinexta; (v) la distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni con prelievo di riserve di Tinexta; (vi) le operazioni di riduzione del capitale sociale di Tinexta; (vii) i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda; (viii) modifiche legislative o regolamentari o di altri eventi, suscettibili

di influire sugli Obiettivi, sulle Opzioni, sulle Azioni o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, avrà la facoltà di apportare al Piano le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo.

G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (*FRINGE BENEFIT*)

La Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari con riferimento agli Amministratori, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica "*Directors and Officers*".

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Il riconoscimento dei benefici non monetari viene effettuato in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

H. CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, UNA DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI, SE DEL CASO TENENDO CONTO DI CRITERI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA, IN BASE AI QUALI VENGANO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO TERMINE, E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

Gli obiettivi di performance per l'erogazione delle componenti variabili sono descritti al Paragrafo F. cui si rinvia.

La performance individuale è misurata attraverso un bilanciato mix di 4 o 5 obiettivi predeterminati, di natura economico finanziaria aziendali ed individuali. Il 60% del bonus finale è infatti legato al raggiungimento di un obiettivo aziendale (Ebitda), mentre il restante 40% è determinato dal raggiungimento di obiettivi individuali anche di natura qualitativa, legati a tematiche di governance, redditività e leadership.

Le principali tipologie di KPI attribuiti sono: Economico/Finanziari (Ebitda di Gruppo e di Azienda); Progettuali quali/quantitativi (definizione ed implementazione di nuovi processi, revisione ed efficientamento dei processi esistenti); Individuali qualitativi (*business development*); di Obiettivo comune (Governance).

I. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, SPECIFICANDO LA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

I criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della remunerazione

variabile di breve termine si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dalla Società (i.e., EBITDA consolidato rettificato). In linea generale, gli obiettivi sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore in modo sostenibile e di gestire il rischio connesso al proprio *business* nel lungo periodo. La totalità della componente variabile di breve termine è erogata in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance della remunerazione di lungo termine si fondano sui requisiti economici (EBITDA) conseguiti dalla Società e meglio descritti nel Piano di *Stock Option* 2020 - 2022, rappresentati al Paragrafo F cui si rinvia.

J. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, E IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

Come descritto nel precedente Paragrafo F della Relazione, la Politica di Remunerazione è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;
- b) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- c) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business nel lungo periodo.

K. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. *VESTING PERIOD*), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE (*MALUS* OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “*CLAW-BACK*”).

La componente di remunerazione variabile di breve termine è corrisposta successivamente all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento. Per quanto riguarda i termini di maturazione e sistemi di pagamento della retribuzione variabile legata a meccanismi incentivanti basati su strumenti finanziari, si rinvia a quanto descritto nel Paragrafo F. con riferimento ai Piani.

Si segnala che la Politica di Remunerazione prevede una clausola di *claw back* nei Piani in forza della quale la Società ha il diritto di chiedere ai beneficiari del Piano la restituzione, in tutto o in parte, delle

Opzioni Attribuite ma non ancora esercitate o la restituzione delle Azioni nella titolarità del Beneficiario derivanti dall'esercizio delle Opzioni Maturate ovvero la restituzione totale o parziale dei guadagni netti ottenuti dal Beneficiario per effetto dell'esercizio delle Opzioni, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, accerti, nel corso del Piano e/o entro 3 anni dal termine del Piano: (1) che gli Obiettivi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero i dati utilizzati per la consuntivazione degli Obiettivi siano stati dolosamente alterati; (2) che il Beneficiario abbia posto in essere comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per l'Emittente, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; (3) che il Beneficiario abbia posto in essere comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Emittente, di una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

Per maggiori informazioni si rinvia per il Piano di *Stock Option* 2020-2022 al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti Consob approvato dall'Assemblea in data 28 aprile 2020, come aggiornato in data 12 marzo 2021, nonché, per il Piano di *Stock Option* 2021-2023 al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, il quale non è stato ancora approvato dall'Assemblea, entrambi messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.tinexta.com, nella sezione "Governance/Assemblea degli azionisti".

L. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Il Piano di *Stock Option* 2020-2022 prevede che i beneficiari, che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche legati alla Società o alla Controllata da un rapporto contrattuale a tempo indeterminato, avranno l'obbligo di detenere continuativamente per un periodo di 3 anni dalla data in cui hanno ricevuto le Azioni a seguito dell'esercizio delle Opzioni maturate un numero di Azioni pari almeno al 20% delle Azioni acquistate e, se del caso, sottoscritte per effetto dell'esercizio delle Opzioni maturate.

I beneficiari del Piano che rivestano la qualifica di Amministratori Esecutivi avranno l'obbligo di detenere continuativamente sino al termine del mandato un numero di Azioni pari almeno al 20% delle Azioni acquistate e, se del caso, sottoscritte per effetto dell'esercizio delle Opzioni.

Il Piano di *Stock Option* 2021-2023 prevede che il 70% delle Azioni acquistate e, se del caso, eventualmente sottoscritte, per effetto dell'esercizio delle Opzioni maturate dai beneficiari che rivestano la qualifica di Amministratori Esecutivi e da coloro che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche legati alla Società o alla società controllata da un rapporto contrattuale a tempo indeterminato sarà immediatamente libero, mentre il 15% delle Azioni acquistate e, se del caso, eventualmente sottoscritte sarà libero decorsi 12 mesi dalla data in cui sono state ricevute le Azioni a seguito dell'esercizio delle Opzioni Maturate ed il restante 15% delle Azioni acquistate e, se del caso, eventualmente sottoscritte sarà libero decorsi 24 mesi dalla data in cui sono state ricevute.

Dette Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi fino allo scadere dei termini di cui sopra, salvo la preventiva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

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

Per maggiori informazioni si rinvia per il Piano di *Stock Option* 2020-2022 al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob approvato dall'Assemblea in data 28 aprile 2020, come aggiornato in data 12 marzo 2021, nonché per il Piano di *Stock Option* 2021-2023 al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob, il quale non è stato ancora approvato dall'Assemblea, entrambi messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.tinexta.com, nella sezione "Governance/Assemblea degli azionisti".

M. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Politica sulla Remunerazione non prevede la corresponsione di alcuna indennità in favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dall'Amministratore Delegato in caso di cessazione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro o del suo mancato rinnovo.

Alla data della Relazione l'Amministratore Delegato riveste la carica anche di Direttore Generale in virtù di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e, e 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, allo stesso sarà corrisposto un importo, a titolo di incentivo all'esodo, pari ad un triennio degli emolumenti complessivamente goduti come Direttore Generale.

Non risultano stipulati accordi che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della Società o di richiesta di dimissioni all'esito di un'offerta pubblica di acquisto o di un'offerta pubblica di scambio.

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.

Si segnala che 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.

Analogo principio è contenuto nel Piano di Stock Option 2020-2022 e nel Piano 2021-2023 che prevedono la perdita dei diritti assegnati in caso di dimissioni volontarie da parte del beneficiario, licenziamento da parte della Società per giusta causa o giustificato motivo o la 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, per un Dirigente con Responsabilità Strategiche, in caso dovesse avvenire una variazione nell'assetto azionario della Società oppure 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 che ne dovesse derivare, salvo la sussistenza del licenziamento per giusta causa, dovrà avvenire secondo i termini stabiliti dal CCNL applicato al quale vengono aggiunte dodici mensilità a titolo di retribuzione.

N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Agli Amministratori non sono riconosciute coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie e dall'assicurazione per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica, Polizza *Directors & Officers* (responsabilità civile e patrimoniale degli amministratori) e Tutela Legale.

O. POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.)

La remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo F.

P. SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO, E IN CASO POSITIVO I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA E L'INDICAZIONE DI TALI SOCIETÀ

Nella definizione della Politica sulla Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

Q. GLI ELEMENTI DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO N. 17221 DEL 12 MARZO 2010, LE EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

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) della sostenibilità nel suo complesso e/o (iii) la capacità di stare sul mercato.

Fermo restando quanto previsto al precedente Paragrafo F con riferimento, rispettivamente, alle componenti della remunerazione di breve e lungo termine, in caso di circostanze eccezionali di cui all'art. 123-ter comma 3-bis del D.lgs. 58 del 1998, è prevista la possibilità di derogare agli elementi della politica relativi alle remunerazioni fisse e variabili previste dalla presente Politica. Troveranno applicazione, in tal caso, l'iter e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle 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 imprevisi, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; o e (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 non ricompreso nella Politica.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Comitato Parti Correlate e in conformità a quanto previsto dalla Procedura sulle Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, può – al ricorrere delle circostanze sopra individuate – derogare temporaneamente agli elementi della Politica riportati alla lettera f).

R. LA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione del Collegio Sindacale è descritta al Paragrafo F. cui si rinvia.

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHÈ DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e al Direttore Generale, e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione chiara, adeguata e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società. Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della politica sulla remunerazione di riferimento sono stati applicati, indicando gli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale; si precisa che le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2020 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la politica sulla remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'Esercizio 2020 e approvata dall'Assemblea degli azionisti in data 28 aprile 2020;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio 2020 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato.

KPMG S.P.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Tinexta, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

PARTE PRIMA

1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2020

1.1 Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018 ha nominato componenti del Consiglio di Amministrazione i seguenti Consiglieri: Pier Andrea Chevallard, Laura Benedetto, Giada Grandi, Elisa Corghi, Eugenio Rossetti, Riccardo Ranalli, Lorena Pellissier, Alessandro Potestà e Alessandro Barberis e ha nominato Presidente Enrico Salza.

L'Assemblea del 24 aprile 2018 ha determinato in Euro 32.000,00 il compenso lordo annuale a favore di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e in Euro 150.000,00 il compenso lordo annuale a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione Enrico Salza, per ciascuno degli esercizi dal 2018 al 2020, oltre al rimborso per le spese sostenute come indicato nell'art. 15 dello Statuto e ad un gettone di presenza individuale di Euro 600,00 lordi per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 15 maggio 2018, coerentemente con quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione, ha stabilito l'ulteriore remunerazione spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche nonché per la partecipazione ai comitati, come segue:

- all'Amministratore Delegato Pier Andrea Chevallard, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, un compenso annuo di Euro 130.000,00, da intendersi al lordo di ritenute ed oneri di legge e aggiuntivo rispetto al compenso base deliberato dall'Assemblea;
- a ciascun componente del Comitato controllo interno e di gestione rischi, un compenso lordo annuo pari ad Euro 14.000,00 e pari ad Euro 20.000,00 per il Presidente, da intendersi al lordo di ritenute ed oneri di legge, ed un gettone di presenza per ciascun componente dei comitati endoconsiliari di Euro 600,00 lordi, per ciascuna seduta tenuta in data diversa dalle riunioni del Consiglio di Amministrazione a cui è presente il componente;
- a ciascun componente del Comitato per la Remunerazione, un compenso annuo pari ad Euro 14.000,00 e pari ad Euro 20.000,00 per il Presidente, da intendersi al lordo di ritenute ed oneri di legge, ed un gettone di presenza per ciascun componente dei comitati endoconsiliari di Euro 600,00 lordi, per ciascuna seduta tenuta in data diversa dalle riunioni del Consiglio di Amministrazione a cui è presente il componente.

A seguito delle dimissioni rassegnate in n data 23 luglio 2018 dal dott. Alessandro Barberis, in data 7 novembre 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha provveduto ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, a nominare Gian Paolo Coscia quale nuovo membro del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che la remunerazione degli Amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici della Società.

Non è previsto alcun trattamento di fine mandato ovvero conseguente all'anticipato scioglimento del rapporto, fatte salve le previsioni di legge e quanto di seguito indicato con riferimento all'Amministratore Delegato.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo Paragrafo 2.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a

favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

1.2 Amministratore Delegato

Nel corso dell'Esercizio 2020 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Pier Andrea Chevallard, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2018.

Il dott. Chevallard ricopre, altresì, la carica di Direttore Generale della Società dal gennaio 2015.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel corso dell'Esercizio 2020.

Componente fissa composta:

- da un compenso annuo lordo di Euro 32.000,00 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018;
- da un compenso complessivo lordo di Euro 130.000,00 per la carica di Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2018;
- da un compenso annuo lordo pari ad Euro 274.900,00 in virtù del rapporto dirigenziale essendo Direttore Generale.

Componente variabile composta:

- da una componente di breve periodo. Per l'Esercizio 2020 la componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2020 previo parere favorevole del Collegio Sindacale. Per completezza, si segnala che, nel corso del 2020, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile maturato in relazione agli obiettivi a lui assegnati per l'esercizio 2019, pari ad Euro 170.000. In particolare, gli obiettivi raggiunti hanno riguardato: (i) il superamento del 95% del valore di EBITDA previsto dal Budget 2019 e (ii) rapporto PFN/EBITDA non superiore a 3,2X.
- una componente di medio-lungo periodo derivante dalla partecipazione al Piano di Stock Option 2020-2022 approvato dall'Assemblea dei soci in data 28 aprile 2020. In data 23 giugno 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato n. 200.000 opzioni che, solo al raggiungimento degli specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022, daranno il diritto di acquistare e, se del caso, sottoscrivere n. 1 Azione di Tinexta a fronte del pagamento alla Società del prezzo di esercizio predeterminato.

Per maggiori informazioni sul Piano di *Stock Option* 2020-2022 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, come aggiornato in data 12 marzo 2021 e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.tinexta.com, nella sezione "Governance/Assemblea degli azionisti".

Nell'ambito della remunerazione totale la proporzione tra la componente fissa e la componente variabile è stata pari a circa 1/1.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 2.

1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'Esercizio 2020 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta

dal Consigliere Enrico Salza il quale è stato nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2018. Il compenso complessivo del Presidente per l'Esercizio 2020 è pari a Euro 150.000,00 come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018 per la carica di Presidente.

La remunerazione del Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una componente fissa.

1.4 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'Esercizio 2020 la carica di Vice Presidente è stata ricoperta dal Consigliere Riccardo Ranalli, a seguito di nomina avvenuta da parte del Consiglio di Amministrazione in data 14 novembre 2018, con l'attribuzione di un emolumento fisso su base annuale, *pro rata temporis* per la durata della carica, pari ad Euro 50.000,00, al medesimo attribuito previo parere favorevole del Comitato di Remunerazione.

Comitato per la Remunerazione

Nel corso dell'Esercizio 2020 il Comitato per la Remunerazione è stato composto da: l'Amministratore indipendente Giada Grandi (Presidente), l'Amministratore indipendente Paola Generali, l'Amministratore indipendente Lorena Pellissier, l'amministratore non esecutivo Riccardo Ranalli e l'Amministratore indipendente Eugenio Rossetti.

Gli Amministratori che compongono il Comitato per la Remunerazione percepiscono, oltre al compenso fissato dall'assemblea del 24 aprile 2018 pari ad Euro 32.000,00 lordi annui, al rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 15 dello Statuto e ai gettoni di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso pari ad Euro 20.000,00 lordi annui per il Presidente del Comitato e agli altri membri un emolumento di Euro 14.000,00 lordi annui per lo svolgimento delle attività connesse alla carica, ed un gettone di presenza per ciascun componente dei comitati endoconsiliari di Euro 600,00 lordi, per ciascuna seduta tenuta in data diversa dalle riunioni del Consiglio di Amministrazione a cui è presente il componente.

Comitato controllo interno e di gestione dei rischi

Nel corso dell'Esercizio 2020 il Comitato controllo interno e di gestione dei rischi è stato composta da: l'Amministratore indipendente Eugenio Rossetti (Presidente), l'Amministratore indipendente Elisa Corghi, l'Amministratore indipendente Gian Paolo Coscia, l'Amministratore non esecutivo Alessandro Potestà, l'Amministratore non esecutivo Riccardo Ranalli.

Gli amministratori che compongono il Comitato controllo interno e di gestione dei rischi percepiscono, oltre al compenso lordo annuo fissato dall'assemblea del 24 aprile 2018 pari ad Euro 32.000,00, al rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 15 dello Statuto, e ai gettoni di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso pari ad Euro 20.000,00 lordi annui per il Presidente del Comitato e agli altri membri un emolumento di Euro 14.000,00 lordi annui per lo svolgimento delle attività connesse alla carica, ed un gettone di presenza per ciascun componente dei comitati endoconsiliari di Euro 600,00 lordi, per ciascuna seduta tenuta in data diversa dalle riunioni del Consiglio di Amministrazione a cui è presente il componente.

Il Comitato controllo interno e di gestione dei rischi svolge anche funzione di Comitato Parti Correlate.

1.5 Collegio Sindacale

Con delibera del 24 aprile 2018 l'Assemblea della Società ha nominato i seguenti membri del Collegio Sindacale: Luca Laurini (Presidente), Monica Mannino (sindaco effettivo), Alberto Sodini (sindaco effettivo), Maria Cristina Ramenzoni (sindaco supplente) e Domenica Serra (sindaco supplente). L'Assemblea, nella medesima sede, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 45.000,00, per

il Presidente, e pari a Euro 34.000,00 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre al rimborso delle spese vive sostenute e documentate.

1.6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I meccanismi di incentivazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono coerenti con i compiti a loro assegnati e la remunerazione di tali soggetti è suddivisa in una componente fissa una componente variabile. In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito da (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile di breve termine (su base annuale) in denaro, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali e individuali e (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo data dalla partecipazione al Piano di Stock Option 2020-2022 deliberato dall'Assemblea in data 28 aprile 2020.

Si precisa che la maturazione della componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (c.d. on/off) al superamento del 95% del valore di EBITDA previsto dal revised Budget 2020 e approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 giugno 2020.

La corresponsione di componenti variabili del sistema di remunerazione è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (c.d. MBO), collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 30% di detta remunerazione e non superiore al 50%.

Si precisa che la maturazione della componente variabile di medio-lungo periodo, e pertanto l'esercizio delle opzioni attribuite, è subordinata al raggiungimento degli specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022.

Il compenso complessivo attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e il Gruppo e ammonta per l'Esercizio 2020 a 2.059.121 Euro. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) e la componente variabile a titolo di incentivo, nonché compensi da società controllate e collegate per incarichi in qualità di Consigliere.

Per ciò che concerne la componente variabile si segnala che gli obiettivi hanno riguardato: (i) il superamento del 95% del valore di EBITDA previsto dal Budget 2019 e (ii) obiettivi individuali anche di natura qualitativa, legati a tematiche di governance, redditività e leadership.

Nell'ambito della remunerazione totale la proporzione tra la componente fissa e la componente variabile è stata pari a 1/1.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo, a titolo di *fringe benefit* e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi integrativi rispetto a quelle obbligatori che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

1.7 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

La politica retributiva adottata dalla Società prevede il ricorso a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Nel 2019 si è concluso il piano di stock option virtuali rivolto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Tinexta, compresi i suoi amministratori esecutivi approvato in data 31 maggio 2016. In particolare, sono state assegnate tutte le n. 500.000 opzioni oggetto del piano, di cui all'Amministratore Delegato, Pier Andrea Chevillard n. 300.000 opzioni, di cui n. 90.000 opzioni esercitabili tra il 31 gennaio 2018 e il 31 luglio 2020 e n. 210.000 opzioni esercitabili tra il 31 luglio

2019 e il 31 luglio 2020. Le altre n. 200.000 opzioni sono state assegnate agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica nella Società, di cui n. 60.000 opzioni esercitabili tra il 31 gennaio 2018 e il 31 luglio 2020 e n. 140.000 opzioni esercitabili tra il 31 luglio 2019 e il 31 luglio 2020. In data 8 febbraio 2019 sono state esercitate n. 24.000 opzioni assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategica nella Società, esercitabili tra il 31 gennaio 2018 e il 31 luglio 2020. In data 28 aprile 2020 l'Assemblea ha approvato il piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari, il Piano di Stock Option 2020-2022, che prevede l'assegnazione a titolo gratuito di opzioni che consentono, alle condizioni stabilite dal regolamento del Piano, l'acquisto e, se del caso, la successiva sottoscrizione delle Azioni, con regolamento per consegna fisica. In data 23 giugno 2020 il Consiglio di Amministrazione ha individuato i beneficiari del Piano di Stock Option 2020-2022 e ha assegnato n. 200.000 opzioni all'Amministratore Delegato e n. 560.000 opzioni ad altri beneficiari individuati tra i Dirigenti con Responsabilità Strategica e altri dirigenti del Gruppo.

Per maggiori informazioni sul Piano di Incentivazione si rinvia ai documenti e ai regolamenti pubblicati sul sito della Società (www.tinexta.com).

2. **ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO**

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. **APPLICAZIONI DELLE DEROGHE PREVISTE DALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

La Società non ha applicato deroghe alla politica di remunerazione approvata per l'Esercizio 2020.

4. **APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE (*MALUS* OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW-BACK")**

La Società non ha applicato meccanismi di correzione *ex post* in relazione alla remunerazione erogata nell'Esercizio 2020.

5. **INFORMAZIONI DI CONFRONTO**

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;

Variazione (%)	2020	2019
Amministratore Delegato	0	0

- (ii) dei risultati della società (consolidato);

	2020	2019
Ricavi	269,1 milioni	258,7 milioni
Risultato operativo	52,9 milioni	47,5 milioni
Patrimonio netto	173,9 milioni	149,4 milioni

(iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2020	2019
Variazione	+ 3,10%	+2,51%

6. INFORMAZIONI SU COME LA SOCIETÀ ABBIÀ TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2020 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2019 con n. 35.058.238 voti favorevoli (95,69% dei presenti) e n. 1.219.692 voti contrari (3,32% dei presenti).

PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2020. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLE

- TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.
- TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.
- TABELLA 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli 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 nell'esercizio 2020 (migliaia di Euro). [NOTA. A tali fini si segnala che:

Nella colonna (1) i "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Nella colonna (2) i "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna (3), sezione "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.]

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ¹	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Salza	Presidente	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000	--	--	--	--	5.400	155.400	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				150.000	--	--	--	--	5.400	155.400	--	--
Riccardo Ranalli	Vice Presidente	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				82.000	34.600	--	--	--	5.400	122.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				82.000	34.600	--	--	--	5.400	122.000	--	--
Pier Andrea Chevillard	AD/Consigliere	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				162.000	--	170.000	--	--	5.400	337.400	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				130.633	6.000	--	--	--	--	136.633	--	--
(III) Totale				292.633	6.000	170.000	--	--	5.400	474.033	--	--
Laura Benedetto	Consigliere	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	--	--	--	--	4.800	36.800	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				32.000	--	--	--	--	4.800	36.800	--	--
Elisa Corghi	Consigliere	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	18.800	--	--	--	5.400	56.200	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				15.000	2.700	--	--	--	--	17.700	--	--
(III) Totale				47.000	21.500	--	--	--	5.400	73.900	--	--

¹ Sono ivi indicati gli ammontari dei fringe benefits (secondo un criterio di imponibilità fiscale).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gian Paolo Coscia	Consigliere	Gen- dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	17.600	--	--	--	5.400	55.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				32.000	17.600	--	--	--	5.400	55.000	--	--
Paola Generali	Consigliere	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	16.400	--	--	--	4.800	53.200	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				32.000	16.400	--	--	--	4.800	53.200	--	--
Giada Grandi	Consigliere	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	22.400	--	--	--	4.800	59.200	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				32.000	22.400	--	--	--	4.800	59.200	--	--
Eugenio Rossetti	Consigliere	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	41.200	--	--	--	5.400	78.600	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				55.200	1.500	--	--	--	--	56.700	--	--
(III) Totale				87.200	42.700	--	--	--	5.400	135.300	--	--
Lorena Pellissier	Consigliere	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	16.400	--	--	--	5.400	53.800	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				32.000	16.400	--	--	--	5.400	53.800	--	--
Alessandro Potestà	Consigliere	Gen – dic. 2020	Approv. Bilancio 2020									

(1) Compensi nella società che redige il bilancio	32.000	18.800	--	--	--	5.400	56.200	--	--
---	--------	--------	----	----	----	-------	--------	----	----

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				32.000	18.800	--	--	--	5.400	56.200	--	--
AMMINISTRATORI CESSATI												
--	--	--	--	--								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				--	--	--	--	--	--	--	--	--
COLLEGIO SINDACALE												
Luca Laurini	Presidente del Collegio Sindacale	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	--	--	--	--	--	45.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				45.000	--	--	--	--	--	45.000	--	--
Monica Mannino	Sindaco Effettivo	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.000	--	--	--	--	--	34.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				34.000	--	--	--	--	--	34.000	--	--
Alberto Sodini	Sindaco Effettivo	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.000	11.000	--	--	--	--	45.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000	2.700	--	--	--	1.350	14.050	--	--
(III) Totale				44.000	13.700	--	--	--	1.350	59.050	--	--
Maria Cristina Ramenzoni	Sindaco Supplente	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				--	--	--	--	--	--	--	--	--

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				--	--	--	--	--	--	--	--	--
Domenica Serra	Sindaco Supplente	Gen-dic 2020	Approv. Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						--	--	--	--		--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				24.000	1.200	--	--	--	--	25.200	--	--
(III) Totale				24.000	1.200	--	--	--	--	25.200	--	--
SINDACI CESSATI												
--	--	--	--									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				--	--	--	--	--	--	--	--	--
DIRETTORE GENERALE												
	Direttore Generale		-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				274.900	--	--	--	--	--	274.900	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				274.900	--	--	--	--	--	274.900	--	--
DIRIGENTI STRATEGICI												
	Dirigenti Strategici											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				329.765	--	83.000	--	--	--	412.765	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate (1)				1.116.132	7.200	523.024	--	--	--	1.646.356	--	--
(III) Totale				1.445.897	7.200	606.024	--	--	--	2.059.121	--	--

Tabella 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nel caso in cui siano previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option*, l'emittente utilizza la tabella 2.

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

- le opzioni detenute all'inizio dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;
- le opzioni assegnate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione², della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;
- 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;
- le opzioni scadute nell'anno;
- le opzioni detenute alla fine dell'anno;
- il *fair value* delle opzioni di competenza dell'anno.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
CHEVALLARD PIER ANDREA	A.D.																
(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	3,46	23.06.2020	11,66	--	--	-- -		200.000	110.859
		Piano B (data relativa delibera)															
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
(III) Totale						200.000										200.000	110.859

² Il *fair value* alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutte le opzioni assegnate in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuna opzione.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzi di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
5	Dirigenti con responsabilità strategica																	
(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	3,46	23.06.2020	11,66						560.000	310.403
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)																
(III) Totale						560.000											560.000	310.403

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.

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

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di opzioni detenute all'inizio dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato e della scadenza media;
- il numero complessivo di opzioni assegnate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato, della scadenza media, del *fair value* complessivo e del prezzo medio delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni;
- il numero complessivo di opzioni esercitate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato nel corso dell'esercizio e del prezzo medio delle azioni sottostanti alla data di esercizio;
- il numero complessivo di opzioni scadute nel corso dell'esercizio;
- il numero complessivo di opzioni detenute alla fine dell'esercizio;
- il *fair value* complessivo delle opzioni di competenza dell'esercizio.

TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nel caso in cui siano previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa), l'emittente utilizza la tabella 3B.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche³

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
CHEVALLARD PIER ANDREA	A.D.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensinella società che redige il bilancio		Piano MBO A					170.000		
(III) Totale							170.000		

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
	Dirigente con Responsabilità Strategiche		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensinella società che redige il bilancio		Piano MBO A					83.000		

³ Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A MBO					173.024		
	Piano B LTI					350.000		
(III) Totale						606.024		

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella “**Colonna 2A**” è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella “**Colonna 2B**” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella “**Colonna 3A**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “**Colonna 3B**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili. Nella “**Colonna 3C**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente. Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

PARTE TERZA

TABELLA 4: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni Possedute Alla Fine Dell'esercizio al 31.12.2019	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute Alla Fine Dell'esercizio al 31.12.2020
Salza Enrico	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Tinexta S.p.A.	--	5.000	--	5.000
Ranalli Riccardo	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Tinexta S.p.A.	--	5.000	--	5.000
Chevallard Pier Andrea	Amministratore Delegato	Tinexta S.p.A.	--	23.000	--	23.000

TABELLA 5: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con Responsabilità strategiche	Società Partecipata	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'esercizio al 31.12.2019	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine Dell'esercizio al 31.12.2020
1	Tinexta S.p.A.	2.920	--	--	2.920
--	--	--	--	--	--

--