



Think Next

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2024

Indice

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI	3
1. Premessa	4
2. Executive Summary La Politica sulla Remunerazione di Tinexta	6
2.1 Pay-Mix 2023	9
3. Highlights e risultati del 2023	10
3.1 Il Piano Industriale e la Politica di Remunerazione di Tinexta	12
3.2 Le Politiche ESG in Tinexta	14
3.3 Esiti delle votazioni assembleari	15
1. Governance	18
1.1. Assemblea degli azionisti	18
1.2. Consiglio di Amministrazione	19
1.3. Comitato Remunerazioni	20
1.4. Esperti indipendenti	23
1.5. Collegio Sindacale	23
1.6. Altre funzioni aziendali coinvolte	23
1.7. Iter di definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione 2024	23
1.8. Durata della Politica di Remunerazione e procedura di deroga	24
2. Finalità e principi della Politica retributiva	25
3. Politica sulla Remunerazione 2024	26
4. La remunerazione dei componenti dell’Organo di Amministrazione	27
4.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione	27
4.2. Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	28
4.3. Amministratori non Esecutivi	28
4.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale	29
4.4.1. Amministratore Delegato	29
Remunerazione fissa	30
Remunerazione variabile di breve periodo: Piano MBO 2024 del Gruppo Tinexta	30
Remunerazione variabile di lungo periodo: Piano LTI di Performance Share 2023-2025 del Gruppo Tinexta	31

4.4.2. Direttore Generale.....	36
5. La remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo	37
6. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
7. Clausole di claw-back.....	43
8. Trattamento in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro.....	43
9. Patti di non concorrenza	44
10. Altre forme di remunerazione	45
Sezione II	48
Prima parte – Attuazione della Politica di Remunerazione 2023.....	48
1. Premessa	48
2. Presidente, Vice Presidente e Amministratori non Esecutivi	48
3. Amministratore Delegato	49
4. Collegio Sindacale	51
5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	52
6. Informazioni di confronto.....	54
7. Altre informazioni rilevanti.....	55
7.1 Voto espresso dall'Assemblea degli azionisti sulla presente sezione dell'esercizio precedente	55
Seconda parte – Compensi relativi all'esercizio 2023	3
Terza Parte – Partecipazioni detenute.....	10
Schema 7-ter - Tabella 1: partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Sindaci	10
Schema 7-ter - Tabella 2: partecipazioni detenute dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	11
Quarta Parte – Quadro 1: Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option	12

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signori Azionisti,

Insieme agli altri componenti del Comitato Remunerazioni di Tinexta S.p.A., sono lieta di presentarvi la Relazione della Società sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023.

Nel 2023, Tinexta ha finalizzato con successo la dismissione delle attività di *credit information & management*, e proseguito nell'integrazione operativa delle aziende acquisite nei settori di riferimento del *digital trust*, della *cybersecurity* e della *business innovation*, con operazioni di razionalizzazione ed efficientamento delle strutture societarie ed investimenti volti a irrobustire la *business proposition* di servizio ai professionisti, alle imprese e alla Pubblica Amministrazione, in Italia e all'estero. A febbraio 2024, è stato annunciato l'ingresso nel nuovo mercato dell'*advisory* alle PMI che intende ulteriormente valorizzare le competenze di Tinexta nel guidare progetti di trasformazione ad alto impatto. Coerentemente al disegno strategico, è proseguito, in corso d'anno, il rafforzamento degli assetti organizzativi a presidio della nuova complessità operativa e a tutela del rischio, ed è stato ridefinito il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



Nonostante i rallentamenti legati all'indebolirsi del contesto di mercato e ad alcuni ritardi normativi, Tinexta ha dunque conseguito nel 2023 risultati strategici ed economico-finanziari in linea con le attese, grazie ad un'efficace azione manageriale, ben indirizzata dai sistemi incentivanti del Gruppo. I piani MBO e LTI sono stati profondamente rivisti dal Consiglio di Amministrazione durante l'attuale mandato, con il supporto della direzione HR e di un consulente terzo indipendente, per assistere il percorso di trasformazione di Tinexta, incentivando e premiando le *performance* dei singoli ma anche la capacità di essere e fare gruppo del suo *management team*. Il piano MBO prevede infatti un *gate* riferito all'EBITDA di Gruppo, che integra anche, con un peso importante, gli obiettivi a breve termine del *top management*, incentivato secondo uno schema trasversalmente condiviso dall'Amministratore Delegato, dai DirS di capogruppo e dai DirS delle *Business Unit*. Il piano LTI incentiva la capacità di generare flussi di cassa, di rendere sostenibile tale generazione attraverso l'implementazione del piano ESG di Gruppo, di generare un ritorno adeguato per gli azionisti, misurato dall'indice *TSR relative*.

Sulla base della comprovata capacità della attuale Politica di remunerazione di orientare comportamenti attuativi del Piano industriale, il Consiglio di Amministrazione ha confermato il progettato *framework* retributivo per l'esercizio in corso, garantendo una situazione di stabilità che consentirà l'allineamento alle *best practice* remunerative, cui la Politica si conforma, di tutte le società di Tinexta, processo che necessariamente richiede tempo in un Gruppo che cresce in misura importante per linee esterne.

La Relazione 2024 intende rappresentare con maggiore chiarezza rispetto allo scorso anno tali scelte di politica retributiva, ispirate a criteri di equità interna e di mercato, di merito, attraverso i meccanismi di *pay-for-performance*, e di sostenibilità, e gli esiti della sua rigorosa implementazione per valorizzare il capitale umano in un contesto di mercato fortemente competitivo. A conferma di questo approccio, all'interno del documento, sono esposti in modo trasparente la struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori, del Collegio sindacale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e i criteri con cui i sistemi di incentivazione variabile sono collegati agli obiettivi finanziari e strategici e di sostenibilità nel breve e lungo termine.

Con i consiglieri Laura Benedetto e Gianmarco Montanari, membri del Comitato Remunerazioni con cui nell'attuale mandato abbiamo avviato questo graduale percorso di ottimizzazione della Politica di remunerazione a servizio della progettualità di Tinexta, sottoponiamo al vostro voto i contenuti della Relazione sulla Remunerazione e sui Compensi corrisposti, validati dal Consiglio di Amministrazione come capaci di orientare le scelte del *management* al conseguimento degli obiettivi, nel chiaro intento di generare valore sostenibile per tutti gli *stakeholder*.

Grazie,

Elisa Corghi

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

Introduzione alla Politica di Remunerazione 2024





1. Premessa

La presente “Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di Tinexta, di seguito anche la “Relazione sulla Remunerazione” o la “Relazione”, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2024, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

1. nella sezione I, la Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di seguito anche “Politica”, che verrà adottata per il 2024 da Tinexta S.p.A. (di seguito “Tinexta” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specificando, in particolare, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica. I principi generali e le linee guida definiti nella Politica Tinexta rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle Società direttamente e indirettamente controllate da Tinexta S.p.A.;
2. nella sezione II, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2023, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e come Tinexta abbia tenuto conto del voto espresso nel 2023 sulla seconda sezione della Relazione.

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

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la *Corporate Governance*, come modificato nell’edizione di gennaio 2020, al quale Tinexta aderisce, e i contenuti sono stati definiti in conformità a quanto previsto dal Regolamento Emittenti – art. 84-*quater* e Allegato 3A, schema n. 7-*bis* – introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

Si ricorda che il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica terminerà con l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 da parte dell’Assemblea degli Azionisti. Spetterà all’Assemblea degli Azionisti deliberare il compenso del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società² presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket STORAGE”, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2023 e chiamata ad esprimersi (i) con deliberazione vincolante, sulla prima sezione della Relazione e (ii) con deliberazione non vincolante, sulla seconda sezione della Relazione secondo quanto previsto dalla normativa

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

² Il testo è pubblicato nella Sezione Governance – Assemblea Azionisti

vigente. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.

2. Executive Summary

La Politica sulla Remunerazione di Tinexta

Nel presente paragrafo si anticipa una rappresentazione di sintesi della Politica di Remunerazione di Tinexta per gli amministratori, i sindaci, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nei seguenti paragrafi vengono sinteticamente riportati i principali risultati economico-operativi ottenuti nel 2023 da Tinexta, il collegamento della Politica di remunerazione con il Piano Strategico della Società e quindi la descrizione di maggior dettaglio delle componenti retributive per i ruoli cui la Politica retributiva è riferita.

Si ricorda che il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica terminerà con l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Spetterà all'Assemblea degli Azionisti deliberare il compenso del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026.

Ruolo	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
REMUNERAZIONE FISSA		
Valorizza le responsabilità, remunera le competenze e il contributo richiesto al ruolo		
Presidente		<ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 € Compenso ex art. 2389, comma 3 c.c.: 300.000 €
Vice-Presidente		<ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 € Compenso ex art. 2389, comma 3 c.c.: 180.000 €
Amministratore Delegato	La remunerazione fissa viene determinata tenuto conto dei riferimenti del mercato applicabili per ruoli comparabili	<ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 € Compenso ex art. 2389, comma 3 c.c.: 250.000 €
Amministratori non esecutivi		<ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: 40.000 €
Direttore Generale		Retribuzione Annuale Lorda: 420.000 €
Collegio Sindacale		<ul style="list-style-type: none"> Presidente: 45.000 € Sindaco: 34.000 €
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite
PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNUALE (MBO)		
Incentiva e premia il conseguimento degli obiettivi annuali e progettuati di breve termine del Gruppo		
Amministratore Delegato	<p><i>Performance gate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 95% EBITDA Consolidato rettificato di budget <p><i>Obiettivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> EBITDA Consolidato rettificato Cash flow Ordinario Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A) Evoluzione organizzativa delle Controllate Estere Implementazione Action Plan ESG 2024 <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	Valore lordo a <i>target</i> (e <i>cap</i>) 250.000 €

Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<u>Performance gate:</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> 95% EBITDA Consolidato rettificato di budget e 95% EBITDA di Società rettificato di <i>budget</i> (se il DiRS è AD di una Società Controllata) 	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<u>Obiettivi (in numero massimo di 6)</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi economico-finanziari di Gruppo Obiettivi economico-finanziari specifici di Società e/o di funzione-ruolo Obiettivi ESG Obiettivi trasversali a più Società o inter-funzionali Obiettivi legati a progettualità strategiche annuali specifiche di Società e/o di funzione ruolo <p>È previsto inoltre un livello di performance complessiva della Scheda Obiettivi non inferiore al 60%, espressa come media ponderata del livello di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati per il loro peso percentuale.</p> <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	Valore lordo a <i>target</i> in media pari al 58% dei compensi fissi e commisurato al ruolo ricoperto
Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi		Non previsto
Collegio Sindacale		Non previsto
Direttore Generale		Non previsto
PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI) Promuove la creazione di valore sostenibile nel lungo termine		
Amministratore Delegato	Piano <i>Performance Share</i> 2023-2025	<i>Target:</i> 100% annuo della retribuzione fissa (escluso il compenso ex art. 2389 comma 1), 300% nel periodo
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi: i) EBITDA <i>Adjusted</i> cumulato Gruppo Tinexta; ii) <i>Total Shareholder Return</i> relativo; iii) Implementazione del Piano triennale ESG 2023-2025 <i>Vesting Period:</i> triennale 2023-2025 (piano chiuso) <i>Holding Period/ Lock-up:</i> 2 anni; AD 50% azioni maturate – DiRS 30% azioni maturate, al netto del <i>sell to cover</i> 	<i>Target:</i> 80% annuo della RAL o del compenso in qualità di AD delle Società controllate (escluso il compenso ex art. 2389 comma 1), 240% nel periodo*
Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi		Non previsto
Collegio Sindacale		Non previsto
Direttore Generale		Non previsto
BENEFICI NON MONETARI Integrano gli elementi retributivi in una logica più ampia di <i>welfare</i>		
Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Definiti e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi/regolamenti aziendali per la dirigenza	Auto aziendale, assicurazione sanitaria integrativa, copertura vita e infortuni (professionali ed extra)
Amministratore Delegato, Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi		Polizza <i>Directors & Officers</i> (responsabilità civile e patrimoniale)
SEVERANCE Tutela l'azienda dall'eventuale rischio di controversia e/o rischio concorrenziale nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro. Tutela del dipendente in caso di risarcimento danni		
Amministratore Delegato e Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> Nel caso di recesso anticipato da parte della Società senza giusta causa e/o Nel caso di revoca e/o mancato rinnovo e/o 	Importo pari ad un triennio degli emolumenti fissi percepiti per il ruolo di Direttore Generale.

	<ul style="list-style-type: none"> Nel caso in cui dovesse rassegnare le dimissioni da entrambi i rapporti su richiesta della Società 	(equivalente a 22 mensilità dei compensi fissi totali percepiti nel ruolo di AD e DG)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<ul style="list-style-type: none"> In caso di una variazione nell'assetto azionario della Società oppure In caso di un cambiamento nel perimetro societario tali per cui ne derivi la cancellazione e/o variazione del ruolo organizzativo ricoperto, l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda, salvo la sussistenza del licenziamento per giusta causa 	Trattamento previsto da legge e CCNL. Per un Dirigente con Responsabilità Strategiche è vigente un impegno contrattuale assegnato precedentemente alla sua nomina come DiRS (equivalente ad una annualità)
Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi	Non previsto	
Collegio Sindacale	Non previsto	
PATTI DI NON CONCORRENZA		
Tutelano il Gruppo da potenziali rischi concorrenziali		
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Si attiva alla cessazione del mandato in assenza di rinnovo / del rapporto di lavoro e indipendentemente dalla causa di cessazione, prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno a non svolgere, per i 12 mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività in concorrenza con quella svolta da Tinexta in relazione al suo oggetto sociale	Durata del patto 12 mesi, indennità costituita dal compenso fisso più l'importo medio della retribuzione variabile dell'ultimo triennio
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Possono essere accordati (ex ante o ex post) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Remunerazioni
Presidente, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi	Non previsto	
Collegio Sindacale	Non previsto	

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

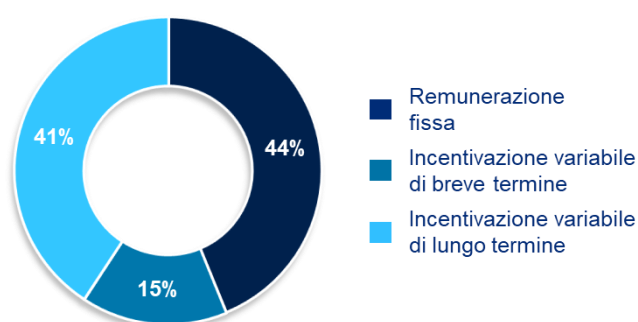
*ad eccezione di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, la cui *bonus opportunity* è inferiore perché anche destinatario del Management Incentive Plan della società controllata.

2.1 Pay-Mix 2023

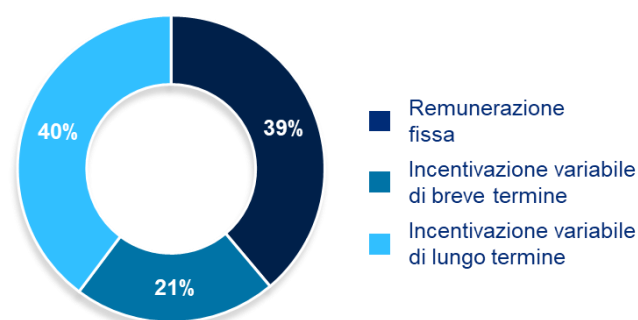
L'immagine sottostante riporta il bilanciamento delle componenti del pacchetto retributivo (remunerazione fissa ed incentivazione variabile di breve e di lungo periodo) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i valori medi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di raggiungimento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

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

PAY-MIX A TARGET DELL'AD e DG



PAY-MIX MEDIO A TARGET DEI DIRS



3. Highlights e risultati del 2023

La nostra mission:

*Siamo un polo di sviluppo di **tecnologie innovative** per la digitalizzazione e un centro di consulenza evoluta per le aziende. Attraverso un'offerta di servizi verticali, **abilitiamo l'innovazione delle piccole e medie imprese** con l'obiettivo di diventarne il partner di riferimento nel loro percorso digitale e gestiamo progetti complessi di digital transformation di grandi aziende, banche, amministrazioni pubbliche. Valorizziamo e promuoviamo le **competenze professionali e manageriali** per favorire la crescita di tutti i nostri collaboratori, puntiamo ad acquisire una **dimensione europea** dove l'integrazione delle competenze sappia generare soluzioni capaci di soddisfare la domanda internazionale.*

Il progetto strategico del Gruppo Tinexta si sviluppa nei mercati del *Digital Trust*, della *Cyber Security* e della *Business Innovation*.

All'interno di questi mercati, Tinexta propone servizi specializzati che supportano i progetti di crescita sostenibile di imprese, pubblica amministrazione e professionisti. In particolare:

- **Tinexta Digital Trust** fornisce a cittadini, professionisti, istituzioni e imprese - dai grandi gruppi industriali e finanziari alle piccole e medie imprese, prodotti e servizi per una digitalizzazione sostenibile e allineata ai migliori standard di mercato. I professionisti del Digital Trust progettano soluzioni che danno valore aggiunto a qualunque processo di business, garantendo sempre la compliance con la normativa nazionale e internazionale in ogni settore e Paese
- **Tinexta Cyber** rappresenta ad oggi uno dei più importanti *hub* nazionali nel settore della *cyber security* focalizzata nell'offerta, nei servizi e nella consulenza per la digitalizzazione sicura dei processi per la protezione di dati e informazioni;
- **Tinexta Business Innovation** affianca le aziende nei processi di innovazione, transizione digitale e *green*, nonché lo sviluppo del *business* ed efficientamento produttivo, supportando l'espansione commerciale mediante servizi di internazionalizzazione e di *marketing* digitale.

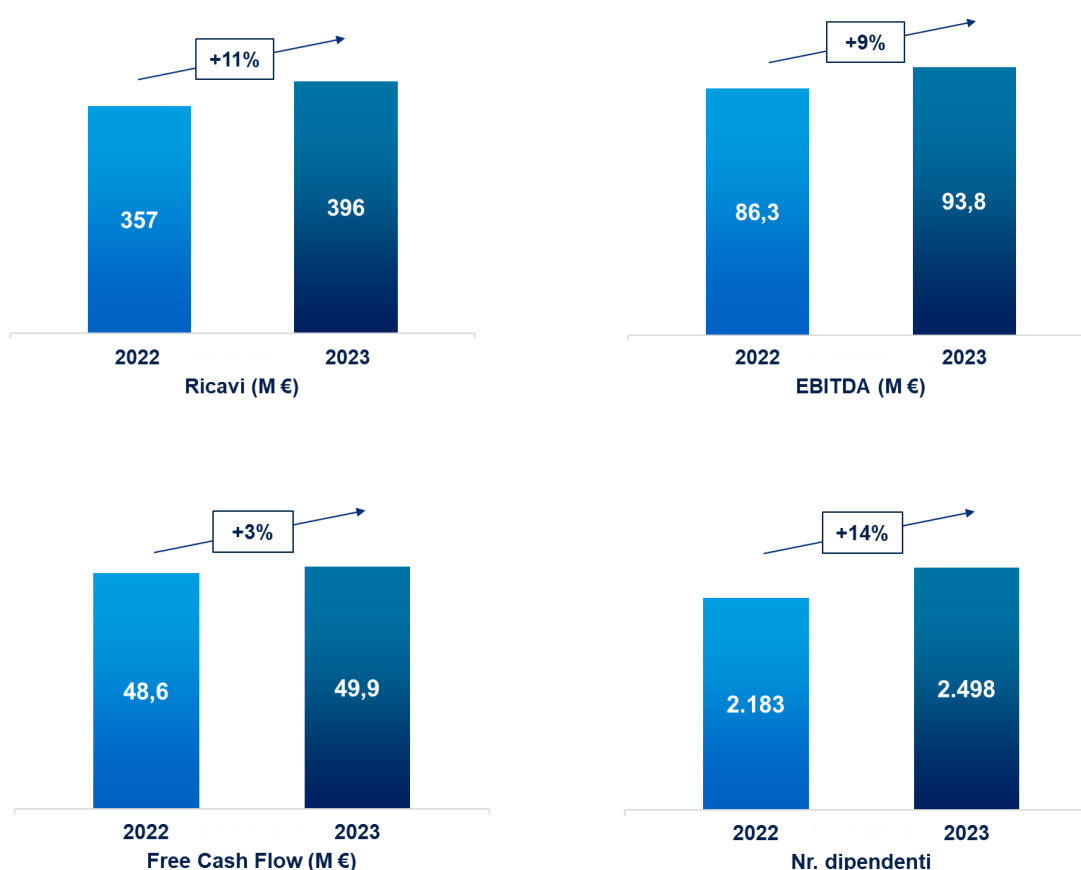
Anche nel 2023, Tinexta ha proseguito nell'implementazione della propria strategia di crescita per linee esterne, attraverso acquisizioni di Società o di partecipazioni in Società volte a rafforzare la posizione competitiva del Gruppo nei mercati di riferimento o a consentire di ampliare il perimetro di attività del Gruppo (nuove attività o selezionati mercati esteri).

Nel grafico sottostante sono riportate le principali operazioni di M&A occorse nel 2023



Si segnala, in aggiunta, che nel febbraio 2024 Tinexta ha annunciato la creazione di una nuova linea di business dedicata alla consulenza strategica che assisterà i clienti *corporate* nella definizione delle proprie linee strategiche e nell'esecuzione di progetti *transformational* ad alto impatto. Quale veicolo deputato all'erogazione dei servizi di advisory, Tinexta ha costituito Antaxis Strategies S.r.l, detenuta al 100% che ha sottoscritto accordi vincolanti per l'acquisizione del 60% del capitale di Lenovys S.r.l.

La coerenza del disegno strategico di Tinexta e la capacità del management di orientare le scelte per la sua miglior implementazione ha portato a conseguire nel 2023 risultati, in termini di ricavi, EBITDA e generazione di flussi di cassa operativi, in netta crescita rispetto all'esercizio 2022, come mostrato nel grafico sottostante



Anche a seguito delle acquisizioni concluse nel corso del 2023, il numero dei dipendenti è aumentato da 2.183 al 31 dicembre 2022 a 2.498 al 31 dicembre 2023.

3.1 Il Piano Industriale e la Politica di Remunerazione di Tinexta

In linea con quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, Tinexta ha approvato una Politica di remunerazione 2024 ritenuta capace di supportare il conseguimento degli obiettivi di risultato di breve e medio-lungo termine delineati nel Piano Industriale 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 7 marzo 2024 e presentato al mercato finanziario in pari data.

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



La Politica di remunerazione 2024 è parte integrante del piano di crescita aziendale. Attraverso un adeguato bilanciamento degli obiettivi di *performance* dei sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine, la Politica di remunerazione consente, infatti, l'allineamento degli interessi del *management* alla strategia aziendale e permette di trattenere, motivare ed attrarre le persone in ruoli organizzativi e con competenze chiave adeguate all'implementazione del Piano Industriale. Viene così promosso il conseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli azionisti e tutti gli *stakeholders*, in una prospettiva di medio-lungo periodo.

PILASTRI DEL PIANO STRATEGICO	PIANO STI					PIANO LTI		
	EBITDA consolidato rettificato	Cash flow ordinario	Sviluppo del Gruppo Tinexta	Evoluzione organizzativa del Gruppo	Action Plan ESG 2024	EBITDA cumulato 2023-2025	TSR relativo	Piano triennale ESG 2023-2025
LEADERSHIP DI MERCATO			●		●		●	●
COORDINAMENTO E INTEGRAZIONE	●		●	●		●		●
M&A E INTERNAZIONALIZZAZIONE	●	●	●			●	●	
PEOPLE ED ESG			●	●	●			●
POLITICA FINANZIARIA	●	●				●		

Nello specifico, la Politica di remunerazione 2024 agisce attraverso:

- ✓ una remunerazione fissa atta a remunerare adeguatamente e a trattenere le proprie persone, commisurata alle responsabilità e complessità gestite dagli individui, sulla base del ruolo ricoperto ed allineata ai principi di equità e inclusione. In quanto Società con elevata componente di offerta rappresentata da servizi, Tinexta riconosce, infatti, nel capitale umano uno dei propri vantaggi competitivi e fattore critico di successo;
- ✓ un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile di remunerazione, coerente con il perseguimento degli obiettivi declinati nei documenti programmatici della Società;
- ✓ un sistema di retribuzione variabile di breve termine basato sul concetto del *pay for performance* che prevede l'assegnazione di obiettivi predeterminati e misurabili, in particolare: i) obiettivi reddituali, tipicamente l'EBITDA; ii) obiettivi finanziari e patrimoniali, tipicamente la generazione di flussi di cassa o il rapporto di indebitamento; iii) obiettivi progettuali collegati, ad esempio, alle iniziative di M&A e di integrazione; iv) obiettivi ESG;
- ✓ piani di incentivazione di lungo periodo basati su strumenti atti a favorire il massimo allineamento degli interessi del *management* alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli *stakeholders*, come meglio descritto nel paragrafo 4.4 con riferimento al Piano di *Performance Share* 2023-2025 e, nel paragrafo successivo, con riferimento all'inclusione di obiettivi ESG tanto nel sistema di incentivazione di breve termine quanto nel sistema di incentivazione di lungo termine del *Top Management*.

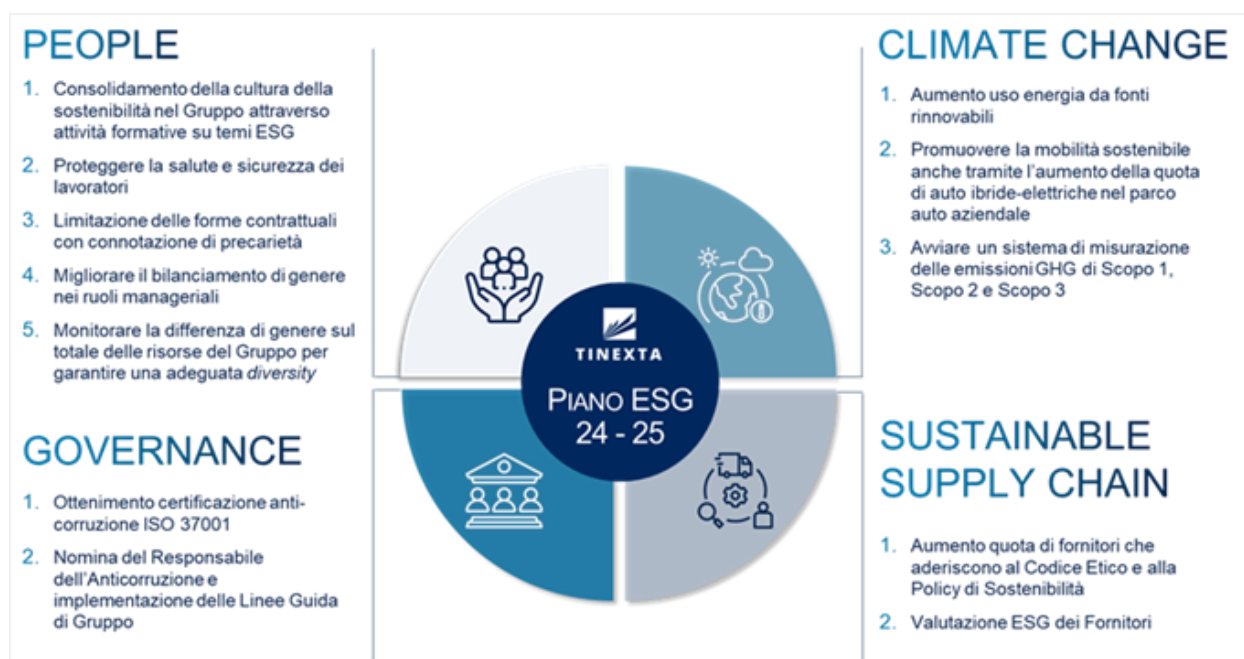
3.2 Le Politiche ESG in Tinexta

In seguito all'emissione delle *Policy* ESG di Gruppo e al fine di avviare un percorso volto alla loro concreta implementazione, nel corso del 2023 Tinexta si è impegnata alla definizione di un Piano ESG per il triennio 2023-2025, prevedendo il coinvolgimento di tutte le Società rientranti nel perimetro di Gruppo alla data di fine febbraio 2023.

Per la definizione delle azioni del Piano ESG relative alle annualità 2024-2025 è stata condotta nel 2023 un'attività di *gap analysis* rispetto agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo definiti con riferimento alle *Policy* approvate. Tali obiettivi sono rappresentati da 12 *Key Performance Indicator* (KPI), individuati tramite un'analisi di *benchmark* che ha preso a riferimento società *comparabili* e società *best in class* in materia di Sostenibilità.

La conduzione della *gap analysis* rispetto ai 12 specifici KPI, ritenuti maggiormente rappresentativi ed adeguati rispetto allo stadio di maturità del Gruppo in ambito ESG, ha consentito di definire gli Action Plan ESG 2024 e 2025 e i relativi *target*.

Le azioni di sostenibilità pianificate per il 2024 e il 2025 sono così suddivise nei seguenti ambiti:



Le iniziative previste nel Piano ESG per l'anno 2024 sono confermate tra gli obiettivi del Sistema MBO 2024. Le iniziative ESG di lungo periodo integrano l'obiettivo ESG del Piano LTI di *Performance Shares* 2023-2025 del Gruppo.

3.3 Esiti delle votazioni assembleari

La percentuale di voto favorevole rispetto alla Sezione I della Politica di Remunerazione nell'Assemblea dei Soci 2023 è stata pari all'83% del totale delle azioni ammesse al voto, con un aumento del consenso espresso dagli azionisti di minoranza rispetto al precedente anno.

Nel supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica di Remunerazione, il Comitato Remunerazioni ha attribuito importanza alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti svolti insieme a Mercer riguardanti gli esiti della stagione assembleare 2023 e le indicazioni di voto espresse dai *proxy advisor* rispetto alle relative politiche retributive delle società, attività che ha portato a riflettere nella Politica di Tinexta alcuni miglioramenti, di contenuto e di rappresentazione, delle scelte di remunerazione che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto più adeguate per promuovere il conseguimento degli obiettivi di Piano e quindi l'allineamento della Politica agli interessi di Azionisti e Stakeholders.

Il *format* di rappresentazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti introdotto all'avvio del nuovo mandato del Consiglio nel 2021, è stato rivisto ed aggiornato con lo scopo di garantire una maggiore chiarezza ed immediatezza nell'esposizione dei contenuti afferenti alla Politica di Remunerazione 2024. In particolare, nel documento di Politica di Remunerazione 2024 sono stati introdotti:

- una miglior descrizione della clausola e della procedura di deroga alla Politica;
- rappresentazioni di maggiore dettaglio in merito alla *disclosure* degli obiettivi di *performance* assegnati *ex ante* e alla descrizione delle *performance* conseguite rispetto agli obiettivi del piano MBO *ex post*;
- ulteriori specifiche in riferimento alle previsioni di remunerazione *una tantum*;
- descrizione delle aree di focus dell'attività ESG del Gruppo su cui insistono gli obiettivi di *performance* assegnati in ambito sostenibilità.

Prima Sezione: Relazione sulla politica di remunerazione 2024





Sezione I

1. Governance

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

Essi e la funzione *Internal Audit* sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

1.1. Assemblea degli azionisti

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

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

1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio di esercizio 2020, in data 27 aprile 2021, ed è composto da 11 Amministratori, di cui 7 indipendenti.

La composizione e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione, alla data della presente relazione, sono descritte di seguito e recepiscono le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Composizione

Enrico Salza
Presidente Esecutivo

Riccardo Ranalli
Vice Presidente

Pier Andrea Chevallard
Amministratore Delegato

Eugenio Rossetti *

Valerio Veronesi *

Elisa Corghi *

Paola Generali *

Laura Benedetto **

Caterina Giomi *

Laura Rovizzi *

Gianmarco Montanari *

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

** Consigliere non esecutivo

Responsabilità

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

Il Consiglio di Amministrazione:

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

1.3. Comitato Remunerazioni

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

La composizione, le riunioni e le responsabilità del Comitato Remunerazioni, descritti di seguito, recepiscono le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e garantiscono trasparenza sulla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco effettivo dal medesimo individuato o l'intero Organo di controllo. Partecipano, inoltre, la Responsabile aziendale della funzione Affari Societari e Legali, anche segretario del Comitato, la Chief Human Resources Officer ed il Responsabile Compliance & Risk. Possono partecipare, a supporto dei lavori del Comitato, l'Amministratore Delegato e i manager responsabili di funzioni aziendali (e.g. Group CFO), oltre ad esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

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

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

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

Al Comitato Remunerazioni sono stati attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, i seguenti compiti.

Composizione

Elisa Corghi

Presidente Amministratore Non Esecutivo e Indipendente

Laura Benedetto

Amministratore Non Esecutivo

Gianmarco Montanari

Amministratore Non Esecutivo e Indipendente

Nel corso del 2023 il Comitato Remunerazioni si è riunito **8** volte.

La **durata media** delle riunioni è stata di 1h e 30 minuti circa.

La **presenza media** degli amministratori alle riunioni è stata **del 96%**

Riunioni 2023

Responsabilità

Al Comitato Remunerazioni sono attribuiti i seguenti **compiti**:

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

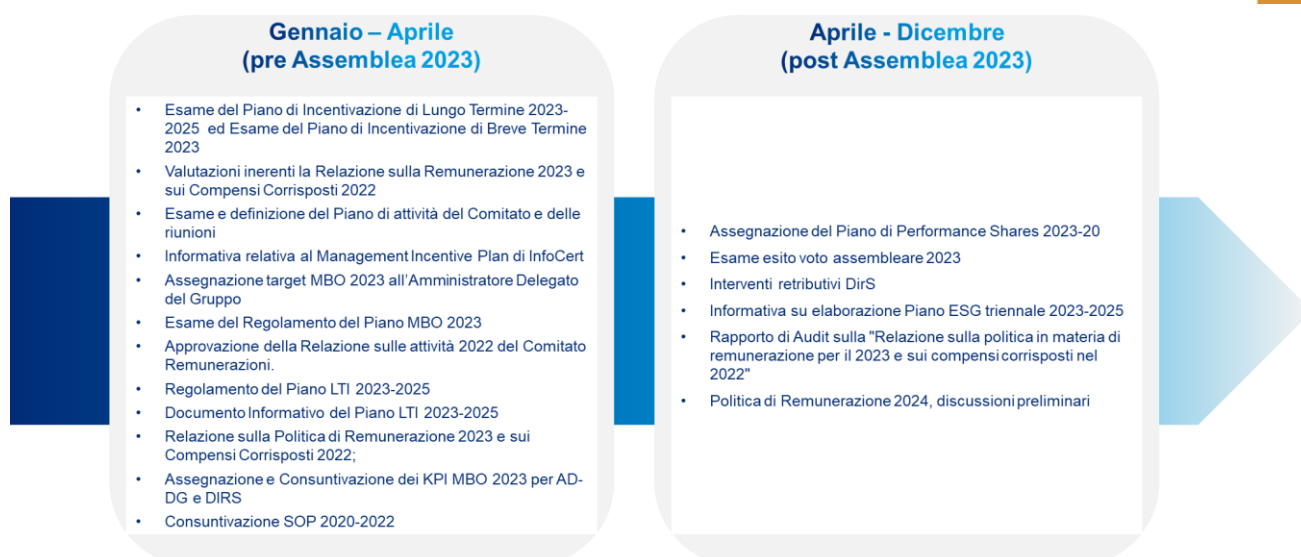
Attività 2023 del Comitato Remunerazioni

Nel corso del 2023 il Comitato Remunerazioni si è riunito 8 volte, la durata media degli incontri è stata di circa un'ora e trenta minuti e il tasso di partecipazione si è attestato al 96%.

Il Comitato, nelle sedute che hanno preceduto l'Assemblea di approvazione del Bilancio 2022, ha affrontato, in particolare, i seguenti argomenti: definizione delle Politiche retributive 2023, adeguamento del piano MBO di Gruppo, definizione del nuovo Piano LTI di Gruppo, valutazione e consuntivazione dei piani MBO 2022 e LTI 2020-2022 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministratore Delegato connessi al Piano MBO 2023 ed esame degli obiettivi di performance 2023 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nella restante parte dell'anno, invece, le attività si sono concentrate principalmente sull'esame del voto assembleare in merito alla Relazione 2023, sull'esame delle indicazioni dei *proxy advisor* nella stagione assembleare 2023 e sulle relative opportunità di aggiornamento della Politica sulla Remunerazione 2024.

Le attività del Comitato Remunerazioni si sono svolte in conformità al Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione e le riunioni sono state regolarmente verbalizzate. Il Comitato si è avvalso del supporto dell'Amministratore Delegato, della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, del Group CFO e della funzione Affari Societari e Legali e ha mantenuto costanti flussi informativi in merito ai contenuti delle riunioni verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, relazionando altresì periodicamente tutto il Consiglio.



Attività svolte nel 2024

Nell'anno in corso, alla data di redazione della seguente Relazione, il Comitato Remunerazioni si è riunito 3 volte (in data 11 gennaio, 22 gennaio, 1 marzo, 7 marzo) per trattare i seguenti temi:

1. Definizione della Politica retributiva 2024
2. Consuntivazione dei piani di incentivazione MBO e LTI
3. Assegnazione degli obiettivi 2024 dell'Amministratore Delegato
4. Esame dell'informativa sugli obiettivi 2024 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
5. Esame della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023.

1.4. Esperti indipendenti

Tinexta si è avvalsa, per i temi sulla remunerazione, del supporto della Società Mercer Italia, in qualità di esperto indipendente specializzato in materia di *executive compensation*.

1.5. Collegio Sindacale

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

1.6. Altre funzioni aziendali coinvolte

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

La funzione Amministrazione, Finanza e Controllo di Gruppo supporta il Comitato Remunerazione nel momento di assegnazione dei *target economico-finanziari* agli obiettivi MBO e LTI, assicurando la coerenza dei medesimi con i documenti programmatici approvati dal Consiglio di Amministrazione e nel momento di consuntivazione degli obiettivi di *performance* economico-finanziari connessi ai piani di incentivazione di breve e di lungo periodo.

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

1.7. Iter di definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione 2024

Il Comitato Remunerazioni, nell'esercizio delle proprie prerogative, in linea con le previsioni del Codice di *Corporate Governance*, ha espresso parere favorevole sulla struttura e sui contenuti della Politica retributiva come esplicitati nel presente documento nella seduta del 1 marzo 2024. La Relazione è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2024 e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024.

1.8. Durata della Politica di Remunerazione e procedura di deroga

Secondo quanto definito dal comma 3-bis art. 123-ter del TUF, la durata della presente Politica è annuale. Al verificarsi di circostanze eccezionali la Società potrà derogare alla Politica sulla Remunerazione approvata dai soci al fine di garantire (i) il perseguimento degli interessi a lungo termine e/o (ii) la sostenibilità nel suo complesso e/o (iii) la capacità della Società di mantenere il proprio posizionamento sul mercato di riferimento. Troveranno applicazione, in tal caso, l'*iter* e gli obblighi previsti dalla Procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 e s.m.i..

Per circostanze eccezionali si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata possano limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità adeguate a gestire l'impresa; (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento, ovvero l'acquisizione di un *business* significativo cui estendere obiettivi di risultato non ricompresi nella Politica approvata.

In tali situazioni, sulla base di una specifica istruttoria atta a valutare la materialità degli eventi che possono impattare sulle grandezze economico-finanziarie della Società e sugli assetti organizzativi della medesima, il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente, su parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, ai seguenti elementi della politica: remunerazione fissa, componente variabile di breve periodo e componente variabile di lungo periodo. Le eventuali deroghe verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno portato all'attuazione della deroga e alle modalità di attuazione.

2. Finalità e principi della Politica retributiva

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

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



Il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, definito una Politica in materia di remunerazione che contribuisce alla realizzazione della missione delle strategie aziendali di medio-lungo periodo e che garantisce alle persone di Tinexta il giusto riconoscimento economico, in modo equo e proporzionale alle responsabilità assegnate, ai ruoli ricoperti, ai risultati conseguiti e alle remunerazioni espresse dal mercato del lavoro, nel rispetto dei valori di inclusione e pari opportunità.

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

3. Politica sulla Remunerazione 2024

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

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

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

COMPONENTE RETRIBUTIVA	DESTINATARI
REMUNERAZIONE FISSA	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente • Vice Presidente • Amministratore Delegato • Direttore Generale • Amministratori non esecutivi • Dirigenti con Responsabilità Strategiche • Collegio Sindacale
REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO (MBO)	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato • Dirigenti con Responsabilità Strategiche
REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato • Dirigenti con Responsabilità Strategiche
INCENTIVI NON MONETARI (Benefit)	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

4. La remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione

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

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

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

Si ricorda che il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica terminerà con l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Spetterà all'Assemblea degli Azionisti deliberare il compenso del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026

4.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

Presidente del Consiglio di Amministrazione

- € 40.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma del codice civile
- € 300.000 annui lordi come compenso per la carica speciale di cui all'art. 2389, 3° comma del codice civile, su cui il Collegio Sindacale ha formulato il relativo parere

Per il Presidente non è previsto alcun trattamento specifico in caso di cessazione anticipata dalla carica o in caso di mancato rinnovo del mandato. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico. È prevista copertura assicurativa *Directors & Officers*.

4.2. Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

- € 40.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma del codice civile
- € 180.000 annui lordi come compenso per la carica speciale di cui all'art. 2389, 3° comma del codice civile, su cui il Collegio Sindacale ha formulato il relativo parere

Il Vice Presidente è anche destinatario del compenso assegnato in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, pari a Euro 14.000 lordi annui. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico. E' prevista copertura assicurativa *Directors & Officers*.

4.3. Amministratori non Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 ha deliberato i seguenti compensi per gli Amministratori non Esecutivi per il mandato 2021-2023 in funzione della partecipazione al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati endoconsiliari:

Consiglio di Amministrazione

- Per gli Amministratori del Consiglio di Amministrazione è stato deliberato un emolumento pari a € 40.000 annui lordi

Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità

- Emolumento per il Presidente pari a € 25.000 annui lordi
- Emolumento per i Membri pari a € 14.000 annui lordi

Comitato per le Parti Correlate

- Emolumento per il Presidente pari a € 25.000 annui lordi
- Emolumento per i Membri pari a € 14.000 annui lordi

Comitato Remunerazioni

- Emolumento per il Presidente pari a € 25.000 annui lordi
- Emolumento per i Membri pari a € 14.000 annui lordi

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

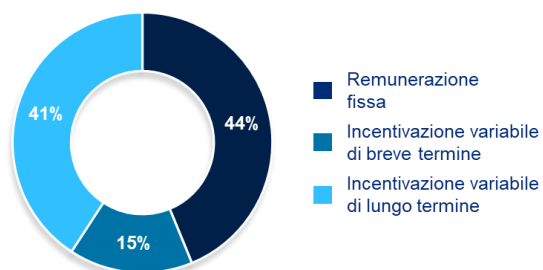
La Società non prevede l'attribuzione di benefici non monetari. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico. È prevista copertura assicurativa *Directors & Officers*.

4.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale

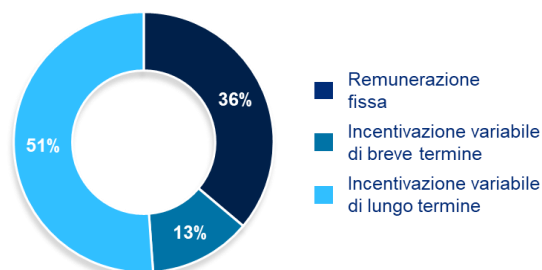
Nel seguente paragrafo sono descritti gli elementi retributivi per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta S.p.A.. Attualmente le due cariche sono attribuite al Dott. Pier Andrea Chevallard.

Prima di descrivere tali elementi, si riportano i valori del *pay-mix a target* e massimo previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

PAY-MIXA TARGET DELL'AD e DG



PAY-MIX MAX DELL'AD e DG



4.4.1. Amministratore Delegato

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

In particolare, per il mandato 2021-2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per l'Amministratore Delegato un pacchetto retributivo così costituito:



Remunerazione fissa

La Politica di remunerazione prevede per l'Amministratore Delegato un compenso fisso annuale per il mandato 2021-2023 così composto:

Amministratore Delegato

- € 40.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma del codice civile
- € 250.000 annui lordi come compenso per la carica di cui all'art. 2389, 3° comma del codice civile

Remunerazione variabile di breve periodo: Piano MBO 2024 del Gruppo Tinexta

Gli obiettivi correlati alla remunerazione variabile di breve termine (MBO) dell'Amministratore Delegato, relativi all'esercizio 2024, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella seduta del 7 marzo 2024 e sono coerenti con il *budget* per l'esercizio in corso, nel contesto del più ampio Piano Industriale triennale della Società. Il Piano MBO è esteso anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fra i quali si annoverano alcuni Amministratori Delegati delle Società Controllate da Tinexta S.p.A..

Il sistema di incentivazione annuale (MBO) è stato definito in modo da indirizzare i comportamenti organizzativi verso il raggiungimento dei risultati economico-finanziari e strategici pianificati da Tinexta, attraverso il riconoscimento del contributo del singolo alle *performance* aziendali. Lo stesso mira a conseguire il raggiungimento dei risultati reddituali e finanziari annuali di Gruppo, nonché il perseguimento di progettualità e iniziative strategiche che costituiscono la premessa per la crescita sostenibile di medio-lungo termine. Sono previsti meccanismi di funzionamento per cui l'incentivo viene corrisposto solo nel caso in cui siano conseguiti nell'esercizio specifici obiettivi di *performance* a livello consolidato. A tal fine, è stato predisposto un obiettivo "cancello" (cosiddetto *Performance Gate* o *Entry Gate*) sfidante ed allineato con gli obiettivi di crescita che la Società si è posta per il 2024. In caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* previsto dal *Performance Gate*, non si procede all'erogazione del *bonus*.

Nel 2024, il *Performance Gate* viene confermato nella misura del 95% dell'EBITDA Consolidato di *Budget 2024* del Gruppo Tinexta, rettificato e al netto della svalutazione crediti, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta.

Fermo restando la necessità del raggiungimento del *Performance Gate* ai fini della corresponsione della componente variabile di breve periodo della remunerazione, il Piano MBO prevede l'assegnazione all'Amministratore Delegato di 5 obiettivi specifici, sia di carattere economico finanziario, legati alla profittabilità e alla sostenibilità finanziaria della Società, sia di carattere progettuale, legati alla definizione e all'implementazione di specifiche iniziative strategiche per Tinexta, coerenti con i pilastri del Piano 2024-2026, da realizzare nel breve termine per porre le basi per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Tra gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato, si conferma un obiettivo ESG, per l'esercizio 2024, legato all'esecuzione dell'Action Plan ESG approvato dal Consiglio di Amministrazione. Nel dettaglio, l'obiettivo ESG, come gli altri obiettivi di carattere strategico, avrà un meccanismo di funzionamento *on/off* e verrà raggiunto solo nel momento in cui verranno realizzate tutte le azioni ricomprese nel Piano stesso.

Performance Gate				
95% EBITDA Consolidato rettificato				
Obiettivo	Peso	Descrizione	Curva di performance	Curva di pay-out
EBITDA Consolidato rettificato	40%	L'EBITDA rettificato (anche EBITDA adjusted) calcolato come da definizione contenuta nel Regolamento del Piano MBO	95% - 100%	80% - 100%
Cash Flow ordinario di budget	20%	Flusso di cassa ordinario dopo le imposte e la gestione finanziaria, generato dalla differenza tra il flusso di cassa delle attività operative e quelle per investimenti.	80% - 100%	80% - 100%
Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A) - realizzazione della crescita per linee esterne come da Piano Strategico	20%	Principali progetti di crescita per linee esterne attraverso l'acquisizione di quote di capitale di nuove Società come da Piano Strategico	ON - OFF	0% - 100%
Realizzazione dei progetti di evoluzione organizzativa del Gruppo Tinexta	10%	Progetti di integrazione organizzativa con focus sulle Società Controllate estere, in linea con gli obiettivi strategici	ON - OFF	0% - 100%
Implementazione Action Plan ESG 2024 - conseguimento degli obiettivi individuati per il 2024 all'interno del Piano Triennale di Sostenibilità	10%	Obiettivi legati al grado di raggiungimento dei pilastri contenuti nel Piano triennale di Sostenibilità afferenti l'anno 2024	ON - OFF	0% - 100%

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

Per quanto riguarda il Cash Flow Ordinario, in caso di raggiungimento del livello minimo di *performance*, pari all'80% del *target*, sarà riconosciuto all'Amministratore Delegato un importo pari all'80% dell'incentivo corrispondente a tale obiettivo. Al conseguimento del 100% corrisponderà un *pay-out* del 100%, con progressione lineare tra i due valori.

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

Per l'anno 2024, in continuità con l'anno precedente, la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato è stata determinata nella misura complessiva massima (cap) di € 250.000 annui lordi nel caso di raggiungimento al 100% di tutti gli obiettivi sopra elencati.

Il *bonus* maturato verrà riconosciuto in forma monetaria e corrisposto in un'unica soluzione a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2024 da parte dell'Assemblea dei Soci.

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




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

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

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

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

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

 <p>Allineamento interessi del management e degli azionisti</p>	<p>Il Piano LTI prevede l'assegnazione di incentivi strettamente correlati all'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo e in parte direttamente correlati al TSR relative</p>
 <p>Pay for Performance</p>	<p>Il Piano riconosce una significativa parte della remunerazione al management solo a fronte del conseguimento dei risultati e delle progettualità del Piano 2023-2025</p>
 <p>Pay - Mix</p>	<p>Garantire il bilanciamento del pay-mix retributivo in linea alle prassi di mercato, fornendo alla Società uno strumento retributivo utile a trattenere ed attrarre risorse chiave per l'esecuzione del Piano e la creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo</p>

Il Piano prevede un'unica assegnazione di diritti a ricevere azioni gratuite durante il periodo di *vesting*, la cui effettiva maturazione è subordinata al conseguimento di specifiche condizioni di *performance*. L'ingresso di nuovi Beneficiari all'interno del Piano sarà possibile entro e non oltre il 30 giugno 2024 (18 mesi successivi alla data di inizio del periodo di *vesting*), superati i quali nuovi eventuali beneficiari non potranno essere considerati *eligible*. Il numero dei diritti da assegnare a ciascun Beneficiario è determinato utilizzando il prezzo medio del titolo Tinexta nei 90 giorni antecedenti l'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il Piano LTI, deliberato dal Consiglio pari a Euro 22,7133. Al termine del periodo di *vesting* è previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo, definito *dividend equivalent*, consistente in un numero di azioni aggiuntive attribuite ai beneficiari al termine del periodo di *vesting*, equivalente alla somma dei dividendi ordinari e straordinari per azione eventualmente messi in pagamento dalla società in ciascun anno del periodo di *vesting* moltiplicato per il numero di azioni effettivamente attribuite a ciascun beneficiario diviso per il prezzo medio dell'azione registrato nei 90 giorni antecedenti la data di attribuzione.

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

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

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

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

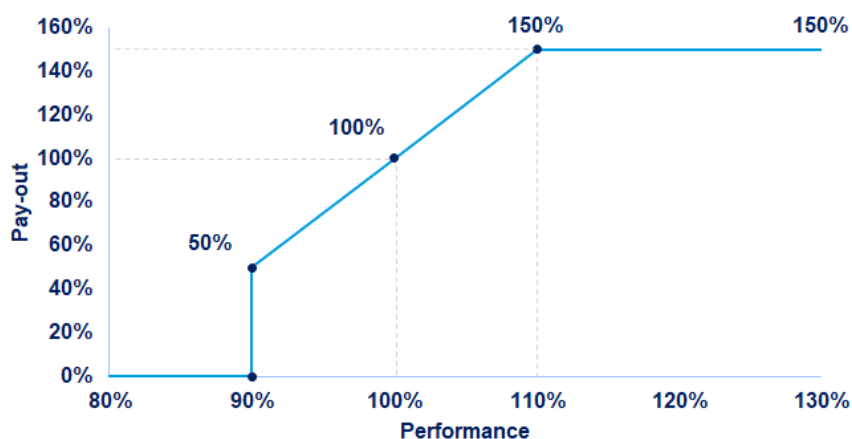
PIANO PERFORMANCE SHARE 2023-2025				
Obiettivo	Peso	Descrizione	Range di performance	Range di pay-out
EBITDA <i>adjusted</i> Cumulato	60%	L'EBITDA rettificato (anche EBITDA <i>adjusted</i>) calcolato come da definizione contenuta nel Regolamento del Piano MBO	90%-110%	50%
				150%
Total shareholder return relativo (Vs. Ftse italia-all share)	30%	Il TSR del titolo Tinexta al termine del Periodo di Vesting verrà confrontato con il TSR del listino FTSE Italia All-Share che racchiude l'insieme di Società del FTSE MIB, FTSE Mid Cap e FTSE Small Cap.	-5%+10% vs mediana FTSE Italia All Shares per TSR	50%
				150%
Piano Triennale ESG 2023-2025	10%	Grado di raggiungimento dei pilastri relativi al Piano di Sostenibilità 2023-2025	Minimo Chiusura gap vs policy ESG nel cluster 1 delle Società Controllate	50%
				Massimo Chiusura gap vs policy ESG nel cluster 3 delle Società Controllate

EBITDA *adjusted* cumulato del Gruppo Tinexta (peso 60%)

L'obiettivo *target* è l'EBITDA rettificato³ cumulato triennale, definito come la somma dell'EBITDA *adjusted* dei *budget* 2023, 2024 e 2025 approvati dal Consiglio di Amministrazione. Al termine del periodo di *vesting*, la misurazione della *performance* avverrà sommando l'EBITDA a consuntivo di ciascun anno, calcolato a perimetro equivalente rispetto al perimetro di ciascuno dei tre anni di *budget*. La valutazione della *performance* avverrà confrontando il valore consuntivo cumulato dei tre esercizi rispetto al *target* definito dalla somma dei *budget* approvati (i.e. non rileverà il conseguimento dell'obiettivo *target* anno per anno).

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

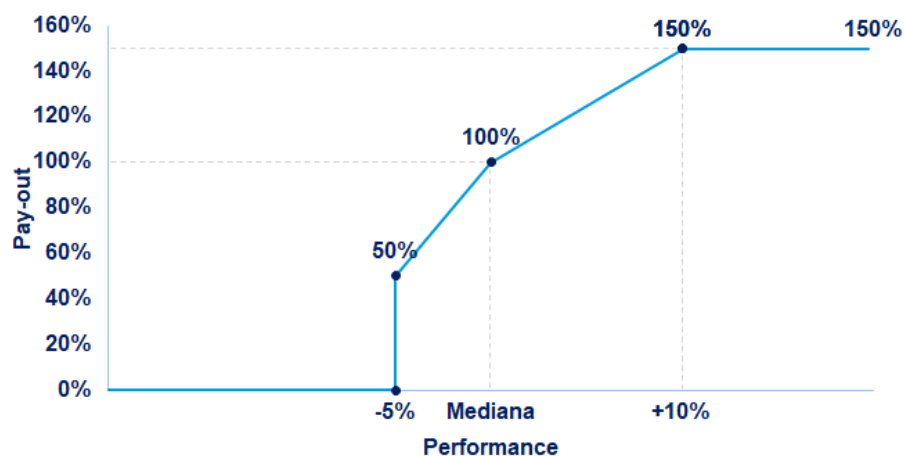
³ L'EBITDA rettificato (anche EBITDA *adjusted*) è calcolato come l'EBITDA consolidato al lordo del costo relativo ai piani *equity* e agli incentivi di medio-lungo termine per Dirigenti Strategici del Gruppo, al lordo delle componenti non ricorrenti e al netto della svalutazione crediti



Total Shareholder Relativo (peso 30%)

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

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



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

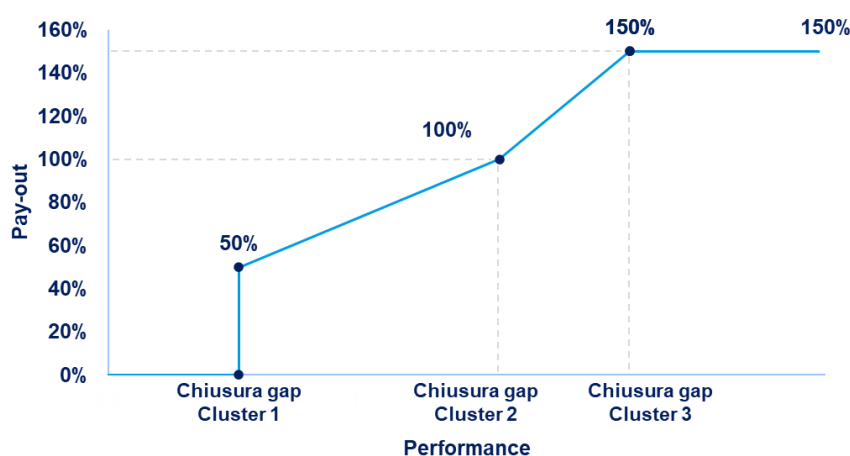
L'indicatore è correlato agli impegni triennali descritti nelle policy ESG approvate dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta a dicembre 2022.

In particolare, durante l'anno 2023, si è proceduto ad analizzare lo stato dell'arte di ciascuna delle policy ESG all'interno delle Società Controllate del Gruppo rilevandone i *gap* esistenti rispetto ai contenuti delle policy per ciascuna Società Controllata e definendo specifici piani di intervento finalizzati ad allineare ciascuna Società agli impegni ESG dichiarati nelle *policy* stesse, nell'arco del triennio 2023-2025.

I livelli di performance relativamente all'indicatore ESG sono riferiti alla chiusura di tutti i *gap* rilevati dagli Action Plan ESG delle Società Controllate (perimetro alla data del 01 febbraio 2023). La chiusura dei suddetti *gap* è misurata rispetto a 3 livelli di performance così definiti:

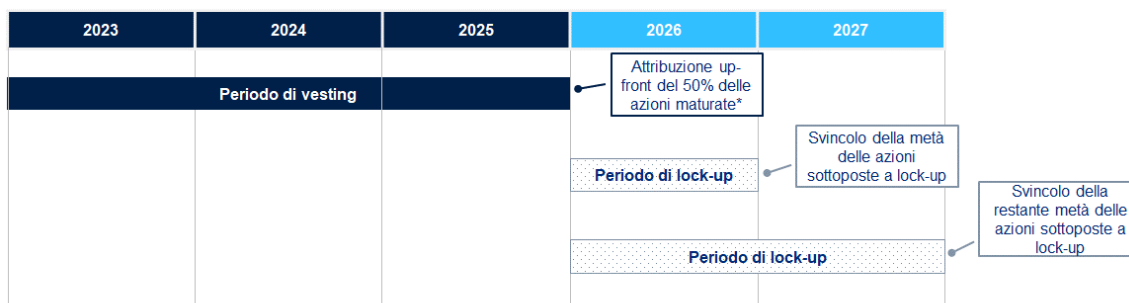
- soglia: Società Controllate che rappresentano il 60% del fatturato del Gruppo Tinexta (*Cluster 1*);
- target: Società Controllate che rappresentano il 90% del fatturato del Gruppo Tinexta (*Cluster 2*);
- massimo: tutte le Società Controllate del Gruppo Tinexta (*Cluster 3*).

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



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

Per l'Amministratore Delegato è previsto che il 50% delle azioni eventualmente attribuite al termine del periodo di *vesting*, al netto di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali (c.d. “*sell to cover*”), sia soggetto ad un periodo di indisponibilità. La prima metà delle azioni sottoposte a *lock-up* verrà svincolata dopo un anno dall'attribuzione, mentre la restante metà verrà svincolata due anni dopo l'attribuzione. Si riporta di seguito lo schema temporale di funzionamento del Piano di *Performance Share* 2023-2025⁴.

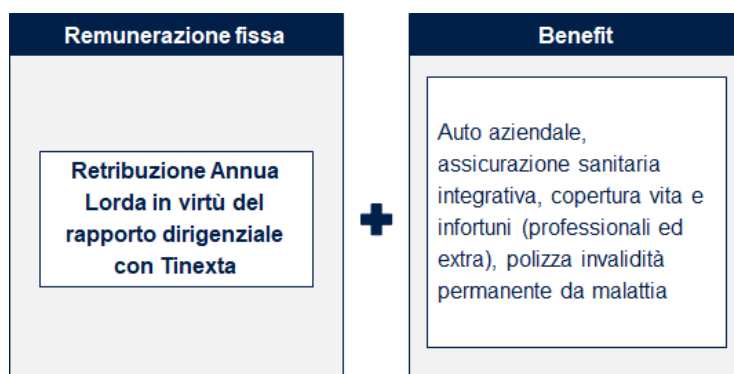


*Obbligo di detenere il 50% delle azioni maturate per un arco temporale di 2 anni

⁴ Per maggiori dettagli in relazione al Piano di *Performance Share* 2023-2025 si rinvia al Documento Informativo già messo a disposizione del pubblico ai sensi degli articoli 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 (“TUF”) e 84-bis, primo comma, del Regolamento Emittenti.

4.4.2. Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato un pacchetto retributivo attualmente così composto per il Direttore Generale:



Remunerazione fissa

Il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato in data 23 febbraio 2021, il compenso fisso da riconoscere al Direttore Generale di Tinexta che risulta essere così composto.

Direttore Generale

€ 420.000 annui lordi come Retribuzione Annuale Lorda in virtù del rapporto dirigenziale

Incentivi non monetari (*benefit*)

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

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

5. La remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

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

1. Luca Laurini – Presidente;
2. Monica Mannino – Sindaco effettivo;
3. Andrea Bignami – Sindaco effettivo;
4. Umberto Bocchino – Sindaco supplente;
5. Maria Cristina Ramenzoni – Sindaco supplente.

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

Collegio Sindacale

- Emolumento per il **Presidente** pari a € 45.000 annui lordi
- Emolumento per i **Sindaci effettivi** pari a € 34.000 annui lordi

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è stata confermata in linea con quella riconosciuta al Collegio Sindacale uscente. In continuità con gli esercizi precedenti, è previsto il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

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

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi e determinerà altresì i relativi compensi.

6. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In linea con quanto definito nell'Allegato 1 del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con la delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, e successive modifiche, Tinexta identifica come Dirigenti con Responsabilità Strategiche quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 15 dicembre 2023 ha rideterminato, in linea con i nuovi assetti di Gruppo, il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuando 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Tinexta S.p.A.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche
CFO Tinexta S.p.A.
CHRO Tinexta S.p.A.
Amministratore Delegato Infocert
Amministratore Delegato Tinexta Cyber
Amministratore Delegato Warrant

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

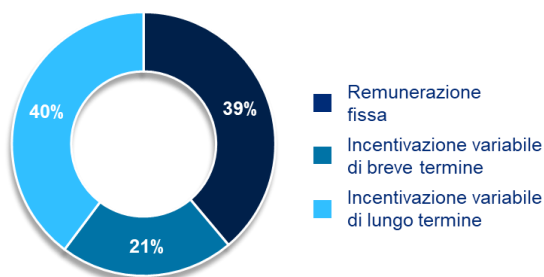
La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato di Tinexta, previo parere del Comitato Remunerazioni, ed è composta dai seguenti elementi:



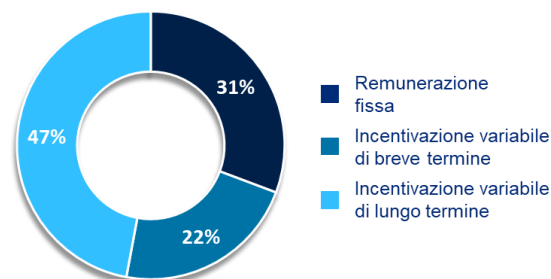
*ad eccezione di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, la cui bonus opportunity è inferiore perché anche destinatario del Management Incentive Plan di Società Controllata. Due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono assegnatari del piano di stock options 2021-2023. Un Dirigente con Responsabilità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

Sulla base di quanto sopra descritto, la componente variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) ha un'incidenza media, a *target*, pari a circa il 61% della remunerazione complessiva, media dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del 69% in caso di massima *outperformance*:

PAY-MIX MEDIO A TARGET DEI DIRS



PAY-MIX MEDIO MAX DEI DIRS



Remunerazione fissa

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

Remunerazione variabile di breve periodo: Piano MBO 2024 del Gruppo Tinexta

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

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

Il Piano MBO 2024 assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un *Performance Gate* identificato nel 95% dell'EBITDA Consolidato del Gruppo Tinexta come approvato nel *budget* 2024 dal Consiglio di Amministrazione, rettificato e al netto della svalutazione crediti. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sono Amministratori Delegati delle Società Controllate da Tinexta, è previsto un caso specifico che supera la condizione sopra descritta. In particolare, al raggiungimento o superamento del 100% dell'EBITDA di *budget* della Società Controllata o del raggruppamento societario di appartenenza, i *bonus* verranno comunque erogati sulla base della *performance* dei singoli obiettivi assegnati. Anche qualora la Società Controllata abbia raggiunto o superato il 100% del proprio obiettivo EBITDA di *budget*, il mancato raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA Consolidato di Gruppo comporta la non erogazione della quota parte di *bonus* associato a tale obiettivo, che ha un peso rilevante per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA di *budget* della Società Controllata (inferiore al 95% del target assegnato) comporta la non erogazione dei *bonus* per tutti i beneficiari del Piano

MBO della Società Controllata, indipendentemente dalla *performance* dei singoli obiettivi assegnati.

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

MBO 2024 – Dirigenti con Responsabilità Strategiche Capogruppo

Performance Gate				
95% EBITDA Consolidato rettificato				
Il mancato raggiungimento del 95% dell'EBITDA Consolidato rettificato di budget comporta la non erogazione del bonus. L'erogazione del bonus è condizionata ad un livello di performance complessiva della Scheda Obiettivi non inferiore al 60%, calcolato come media ponderata del livello di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati per il loro peso percentuale.				
Obiettivo	Tipologia obiettivo	Peso	Curva di performance	Curva di Pay-out
EBITDA Consolidato rettificato	L'EBITDA rettificato (anche EBITDA adjusted) calcolato come da definizione contenuta nel Regolamento del Piano MBO	35%	95%-110%	80%-133%
Obiettivi economico-finanziari di Società	Obiettivi legati alle specifiche performance economico-finanziarie consolidate o della Capogruppo	20%	soglie-target e massimo misurabili secondo criteri oggettivi	80%-133%
Obiettivo ESG - conseguimento degli obiettivi individuati per il 2024 all'interno del Piano Triennale di Sostenibilità	Obiettivi legati al grado di raggiungimento dei pilastri contenuti nel Piano triennale di Sostenibilità afferenti l'anno 2024	10%	soglie-target e massimo misurabili secondo criteri oggettivi	80%-133%
Obiettivi trasversali o Obiettivi di Società e/o di funzione-ruolo	Obiettivi legati a progettualità rilevanti o specifici di funzione	35%	soglie-target e massimo misurabili secondo criteri oggettivi	80%-133%

Performance Gate				
95% EBITDA Consolidato rettificato				
95% EBITDA di Società Controllata rettificato				
In caso di mancato raggiungimento del 95% dell'EBITDA Consolidato rettificato di budget, ma di contestuale raggiungimento del 100% dell'EBITDA rettificato di Società Controllata di budget, il bonus verrà erogato sulla base della performance dei singoli obiettivi, escludendo il pagamento dell'obiettivo dell'EBITDA Consolidato nella scheda. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA di budget della Società Controllata (inferiore al 95% del target assegnato), comporta la non erogazione del bonus. L'erogazione del bonus è condizionata ad un livello di performance complessiva della Scheda Obiettivi non inferiore al 60%, calcolato come media ponderata del livello di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati per il loro peso percentuale.				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Curva di Pay-out	Curva di performance	Curva di Pay-out
EBITDA Consolidato rettificato	L'EBITDA rettificato (anche EBITDA adjusted) calcolato come da definizione contenuta nel Regolamento del Piano MBO	20%	95%-110%	80%-133%
EBITDA di Società controllata rettificato		35%	95%-110%	80%-133%
Obiettivi economico-finanziari di Società	Obiettivi legati alle specifiche performance economico-finanziarie delle Società correlati all'attività caratteristica	25%	soglie-target e massimo misurabili secondo criteri oggettivi	80%-133%
Obiettivo ESG - conseguimento degli obiettivi individuati per il 2024 all'interno del Piano Triennale di Sostenibilità	Obiettivi legati al grado di raggiungimento dei pilastri contenuti nel Piano triennale di Sostenibilità afferenti l'anno 2024	10%	soglie-target e massimo misurabili secondo criteri oggettivi	80%-133%
Obiettivi trasversali o Obiettivi di Società e/o di funzione-ruolo	Obiettivi legati a progettualità rilevanti o specifici di funzione	10%	soglie-target e massimo misurabili secondo criteri oggettivi	80%-133%

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

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

Il *bonus* maturato verrà riconosciuto in forma monetaria e in un'unica soluzione a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2024 da parte dell'Assemblea dei Soci.

Remunerazione variabile di lungo periodo

Tutti i Dirigenti di Responsabilità Strategiche di Tinexta sono destinatari del Piano LTI di *Performance Shares* 2023-2025 con le stesse caratteristiche, elementi e modalità di assegnazione già descritte nel paragrafo dedicato alla remunerazione dell'Amministratore Delegato. Un Dirigente con Responsabilità Strategiche beneficia del *Management Incentive Plan* di una società controllata, descritto a seguire.

Piano LTI di Performance Share 2023-2025

Il Piano di Performance Shares 2023-2025 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è il piano attribuito all'Amministratore Delegato. Per la descrizione di dettaglio relativa ai meccanismi di funzionamento e agli obiettivi di *performance* si rimanda pertanto al paragrafo riportato nella sezione dedicata alla remunerazione di lungo periodo dell'Amministratore Delegato, che descrive le logiche di funzionamento del Piano attribuito in termini di frequenza di assegnazione delle azioni (ciclo unico), modalità di assegnazione e finestra temporale per l'inclusione di nuovi beneficiari, periodo di *vesting* (3 anni), obiettivi di *performance* (EBITDA *adjusted* cumulato del Gruppo Tinexta; TSR relativo vs. Indice FTSE Italia All-Share; Implementazione *Action Plan* di sostenibilità), curve di *pay-out*.

Le uniche differenze rispetto a quanto descritto per l'Amministratore Delegato sono date dalle assegnazioni e dalla percentuale di azioni sottoposte a *holding period* di 2 anni al termine del Periodo di *vesting*. L'assegnazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a 220.581 azioni⁵. La percentuale di azioni sottoposte a *holding period*, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è pari al 30% delle azioni attribuite, al netto di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali⁶ (c.d. "sell to cover").



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

Management Incentive Plan (MIP) Infocert 2023-2025

Un Dirigente con Responsabilità Strategiche, l'Amministratore Delegato della Società Controllata InfoCert, è destinatario di un piano di incentivazione, il *Management Incentive Plan*

⁵ L'attribuzione del Piano di Performance Shares 2023-2025 Tinexta all'Amministratore Delegato di InfoCert ha tenuto conto, nel rispetto di principi di equità interna, dell'attribuzione, per pattuizione contrattuale con il fondo di private equity Bregal Milestone, del Management Incentive Plan.

⁶ Per maggiori dettagli in relazione al Piano di *Performance Share* 2023-2025 si rinvia al Documento Informativo a disposizione del pubblico ai sensi degli articoli 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 ("TUF") e 84-bis, primo comma, del Regolamento Emittenti.

InfoCert 2023-2025 (MIP), in aggiunta al Piano di incentivazione *Performance Shares* 2023-2025 di Tinexta.

InfoCert è una società del Gruppo Tinexta partecipata al 16% dal fondo di *private equity* Bregal Milestone. In esecuzione degli accordi sottoscritti con il fondo di *private equity* Bregal Milestone, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di InfoCert un piano di incentivazione di lungo periodo (*Management Incentive Plan*) di tipo monetario, da destinare al *Top Management* di InfoCert come strumento finalizzato ad incentivare il conseguimento degli obiettivi di crescita della Società.

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

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

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

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

Incentivi non Monetari (benefit)

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

7. Clausole di claw-back

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

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

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

Per maggiori dettagli relativi alle clausole di *claw-back definite* per il piano MBO e per il Piano LTI di *Performance Share 2023-2025* si rinvia al regolamento del Piano MBO e al Documento Informativo relativo al Piano LTI 2023-2025 consultabile sul sito *web* della Società.

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

Si evidenzia che, alla data della presente Relazione, l'Amministratore Delegato riveste anche la carica di Direttore Generale e che, ferma restando l'autonomia fra il rapporto di amministrazione e il rapporto subordinato, gli stessi si intendono connessi, così che il venir meno dell'uno comporta anche la risoluzione dell'altro. Pertanto, in caso di recesso anticipato da parte della Società senza giusta causa e/o nel caso di revoca e/o mancato rinnovo e/o nel caso in cui il soggetto dovesse rassegnare le dimissioni da entrambi i rapporti su richiesta della Società, è previsto che allo stesso sia corrisposto, a titolo di incentivo all'esodo un importo corrispondente ad un triennio della Retribuzione fissa goduta in qualità di Direttore Generale. Tale importo, ove rapportato ai compensi fissi totali percepiti in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale, equivarrebbe a circa 22 mensilità. Si evidenzia che tale importo è onnicomprensivo di quanto previsto dalle norme di legge e di contratto.

Si ricorda che il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica terminerà con l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Ogni diversa determinazione in materia sarà di competenza del nuovo Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle disposizioni civilistiche e statutarie.

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

Per quanto attiene la liquidazione degli incentivi di breve termine, la Società adotta il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato, in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, a condizione che il beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non dimissionario, salvo accordi individuali. Anche il Piano LTI di *Performance Share 2023-2025* prevede la perdita dei diritti assegnati in caso di dimissioni volontarie da parte del beneficiario, licenziamento da parte della Società per giusta causa o giustificato motivo e in caso di violazione da parte del beneficiario degli obblighi di non concorrenza.

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

9. Patti di non concorrenza

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

Si ricorda che il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica terminerà con l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Ogni diversa determinazione in materia sarà di competenza del nuovo consiglio di amministrazione nel rispetto delle disposizioni civilistiche e statutarie.

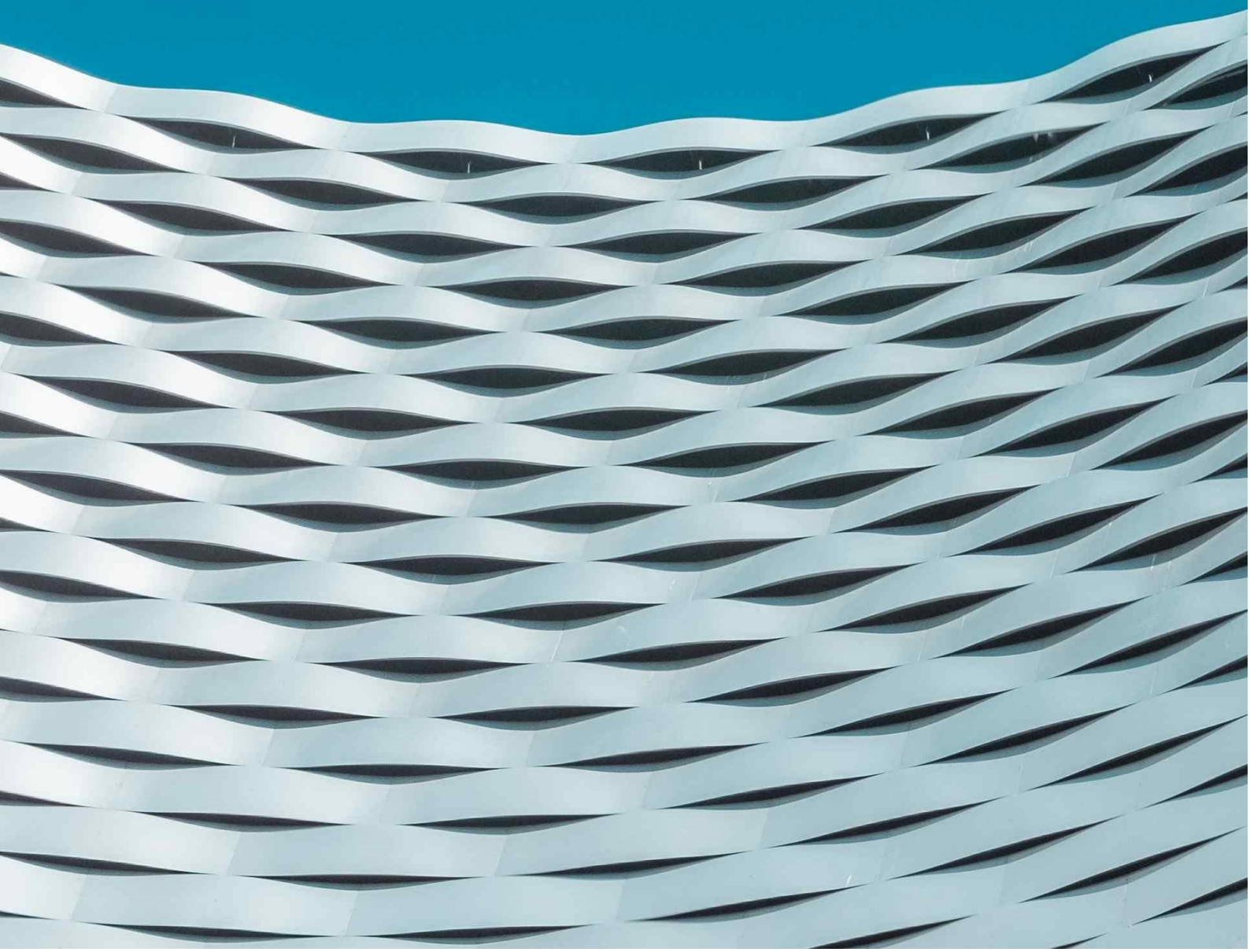
Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la possibilità da parte della Società di stipulare accordi di non concorrenza *ex ante* o *ex post*, ovvero in fase di assunzione o nel corso del rapporto o in fase di chiusura dello stesso, qualora la Società ne riscontri la necessità, occorrendo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

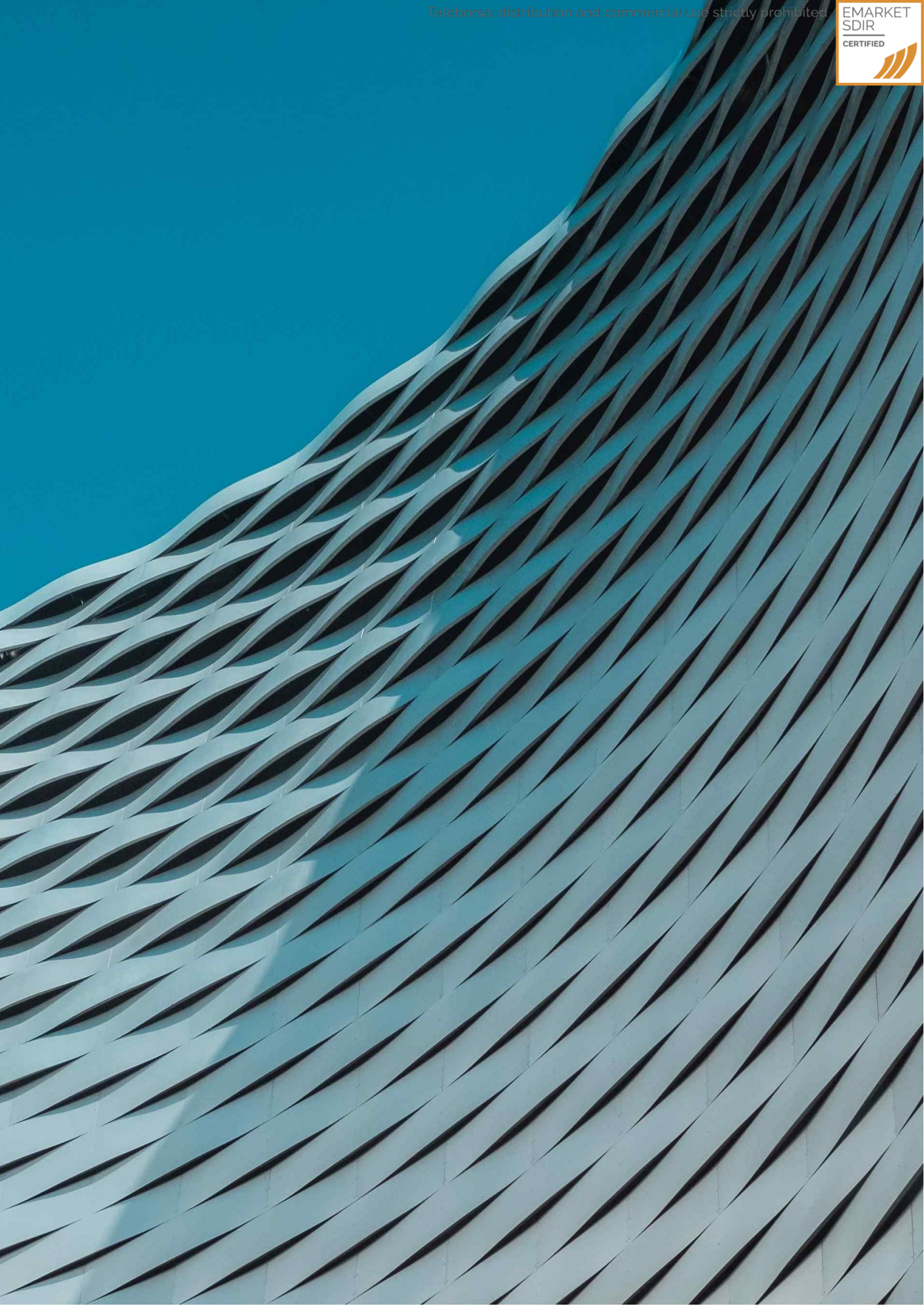
10. Altre forme di remunerazione

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

Considerando il carattere eccezionale di tale forma di remunerazione la Società prevede che, a seguito della proposta motivata pervenuta da parte dell'Amministratore Delegato, la stessa, qualora riguardi un Dirigente Strategico, debba essere valutata in merito alla coerenza con la Politica di Remunerazione da parte del Comitato Remunerazioni, a supporto della successiva delibera del Consiglio di Amministrazione.

Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2023





Sezione II

Prima parte – Attuazione della Politica di Remunerazione 2023

1. Premessa

La Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in linea con quanto previsto dal Regolamento Emittenti, Allegato 3A schema 7-bis, si compone nel dettaglio di una prima parte finalizzata a rappresentare in maniera esaustiva e comprensibile le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2023 e l'aderenza di tali elementi con la Politica in materia di remunerazione 2023 e di una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Si riporta, inoltre, una sintesi dei risultati di *performance* 2023 realizzati a fronte degli obiettivi di risultato assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Tinexta sulla base dei quali verranno erogati gli incentivi nel corso del 2024. In coerenza con gli orientamenti del nuovo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, gli importi sono rappresentati per competenza e non per cassa.

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

2. Presidente, Vice Presidente e Amministratori non Esecutivi

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2021 ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica, sino ad approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, confermando in 11 il numero di componenti dell'Organo di amministrazione e determinando il compenso complessivo per l'organo amministrativo. Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 12 maggio 2021, ha determinato gli emolumenti spettanti ai diversi Amministratori.

Di seguito si riportano i compensi riconosciuti agli Amministratori non Esecutivi per l'esercizio 2023:

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

3. per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato determinato un emolumento aggiuntivo legato alla carica ricoperta, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, pari a € 180.000 annui lordi.

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

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

3. Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2023, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere, dott. Pier Andrea Chevallard. Il dott. Chevallard ricopre, altresì, la carica di Direttore Generale della Società. Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Remunerazione fissa

Per l'esercizio 2023, è stata riconosciuta una remunerazione fissa così composta:






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

Remunerazione variabile di breve periodo

Nel corso del 2024 verrà erogato il premio relativo al Piano MBO correlato alle *performance* conseguite nell'esercizio 2023. Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 marzo 2024 ha approvato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, la consuntivazione degli obiettivi MBO 2023 dell'Amministratore Delegato, riscontrando il superamento del *Performance Gate* e il raggiungimento degli obiettivi di breve termine assegnati. Il livello di performance conseguito ha determinato il riconoscimento di un *bonus* pari a € 248.178 lordi.

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

MBO 2023 – Amministratore Delegato e Direttore Generale

Performance Gate			
95% EBITDA Consolidato rettificato		ON	
Obiettivo	Peso	Raggiungimento dell'obiettivo	% Pay out vs target
EBITDA Consolidato rettificato	40%		98%
Cash Flow ordinario di budget	20%		100%
Esecuzione delle iniziative di sviluppo del Gruppo Tinexta (M&A)	20%		100%
Evoluzione organizzativa del Gruppo Tinexta	10%		100%
Implementazione Action Plan ESG 2023	10%		100%

Remunerazione variabile di lungo periodo

L'amministratore delegato è destinatario del piano di performance shares 2023-2025 con *vesting* a tre anni, assegnato nel corso del 2023 (cfr Sezione I, capitolo 4)".

4. Collegio Sindacale

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

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

5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2023 sono 7.

Remunerazione fissa

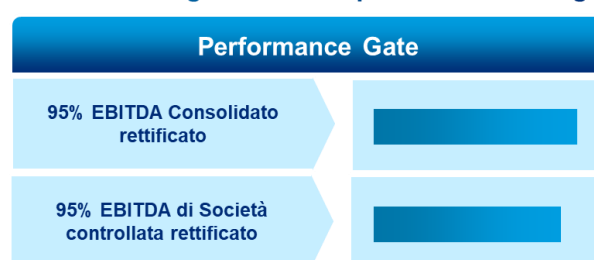
Per l'anno 2023, l'importo aggregato della remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a € 2.329.069,48 lordi.





Remunerazione variabile di breve periodo

L'incentivo variabile conseguito rispetto agli obiettivi assegnati nell'esercizio 2023 è stato complessivamente pari a € 1.248.549 lordi, con un'incidenza media, rispetto alla remunerazione fissa, del 50%.

La tabella sottostante mostra il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Capogruppo e delle Società Controllate. La rappresentazione è relativa al livello di conseguimento medio degli obiettivi assegnati ai Dirigenti Strategici secondo il perimetro degli stessi nel 2023 (n. 7 DIRS). Tale perimetro è stato successivamente ridotto a n. 5 DIRS. Il raggiungimento degli obiettivi è rappresentato accorpando obiettivi omogenei per tipologia.

MBO 2023 – Dirigenti con Responsabilità Strategiche



Obiettivo	Peso obiettivi DIRS Capogruppo	Peso obiettivi DIRS Società Controllate	Raggiungimento medio dell'obiettivo	% pay out medio vs target
EBITDA Consolidato rettificato e EBITDA di Società Controllata rettificato	35%	20%		92%
Obiettivi economico-finanziari di Gruppo e di Società	10%-20%	50%		92%
Obiettivo ESG	10%	10%		113%
Obiettivi trasversali o Obiettivo di Società e/o di funzione-ruolo	45%-35%	20%		109%

Remunerazione variabile di lungo periodo

Con la chiusura dell'esercizio 2023 si è conclusa la fase di *vesting* del Piano di Stock Option 2021-2023 assegnato nel corso del 2021 a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche con assegnazione ai medesimi di n. 230.000 opzioni complessive.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha deliberato l'attribuzione in favore dei due Dirigenti con Responsabilità Strategiche di n. 230.000 opzioni (con un pay out vs target pari al 100%) sulla base livello di performance conseguito rispetto all'obiettivo di budget dell'EBITDA Consolidato al 31 dicembre 2023. Conformemente al regolamento del piano, il prezzo di esercizio è stato determinato al momento dell'assegnazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Poiché l'assegnazione del piano è avvenuta in due momenti differenti per i due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i prezzi di esercizio sono differenti e pari a € 23,49 e € 32,28.

È prevista una quota di indisponibilità del 30% delle azioni eventualmente acquistate, a seguito dell'esercizio delle opzioni maturate. In particolare, il 15% di tale quota di indisponibilità ha una durata di 12 mesi dalla data in cui vengono ricevute le azioni a seguito dell'eventuale esercizio delle opzioni mentre il restante 15% prevede un periodo di indisponibilità di 24 mesi dalla data in cui tali Dirigenti riceveranno le azioni.

L'attribuzione avverrà a valle dell'Assemblea dei Soci che approverà il Bilancio di esercizio 2023.

Inoltre, un Dirigente con Responsabilità Strategiche è beneficiario di un incentivo di tipo monetario erogabile in due *tranche*, soggetto al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari 2021-2022 e 2021-2023. Il Consiglio di amministrazione di Tinexta, sentito il Comitato Remunerazioni, ha constatato il mancato conseguimento degli obiettivi assegnati al suddetto Dirigente con Responsabilità Strategica con conseguente mancata erogazione del premio.

Altri compensi

Nel corso del 2023 è stato attribuito a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche un bonus una tantum in riconoscimento del lavoro svolto per la gestione per la gestione delle operazioni straordinarie di M&A relative alla cessione delle attività di Credit Information & Management. Il premio erogato è stato pari mediamente al 70% della remunerazione fissa lorda dei due Dirigenti. Tale compenso è stato deliberato del Consiglio di Amministrazione del 18 ottobre 2023 previa verifica di compliance da parte del Comitato Remunerazioni sulla conformità della proposta dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto alla politica di Remunerazione così come approvata dall'Assemblea degli Azionisti.

Tali premi straordinari sono stati riconosciuti in linea con quanto previsto dalle politiche di remunerazione vigenti ed in particolare entro i limiti della misura massima di una annualità della retribuzione fissa e per risultati straordinari, ovvero non già considerati all'interno della remunerazione variabile di breve termine (MBO).

6. Informazioni di confronto

La tabella sottostante mostra un confronto tra la variazione della remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato, le *performance* economiche del Gruppo (in termini di ricavi, risultato operativo e patrimonio netto) e la variazione della remunerazione annua lorda media dei dipendenti diversi dai soggetti cui la remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione, parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Tinexta. Ciascun dato viene fornito rispetto ad un arco temporale di 5 anni (2019-2023), in linea con gli orientamenti sul punto espressi dalla Commissione Europea nella bozza di Linee Guida sulla stesura dei Remuneration Report.

RUOLO (var %)		2023	2022	2021	2020	2019
AD/DG	Pier Andrea Chevallard	0	0	+29	0	0
PERFORMANCE AZIENDALE (M €)		2023	2022	2021	2020	2019
Ricavi		396	357	302	270	259
EBITDA		94	86	71	78	71
Patrimonio Netto		455	396	243	174	149
DIPENDENTI TINEXTA		2023	2022	2021	2020	2019
Remunerazione annua Lorda media (var %)		+1,28	+4,78	-2,04	+3,10	+2,51
CEO PAY RATIO		2023	2022	2021	2020	2019
CEO Pay Ratio		16X	16X	15X	4X	3X

La variazione percentuale della remunerazione annua media lorda dei dipendenti del Gruppo, nel corso dei 5 anni rappresentati, è notevolmente influenzata dalle ripetute variazioni del perimetro aziendale per effetto delle operazioni di acquisizione e cessione. La modifica dell'assetto organizzativo del Gruppo ha riguardato sia il numero di dipendenti, che la composizione della popolazione aziendale in termini di ruoli, seniority e competenze, con conseguenti ricadute sulle remunerazioni medie.

7. Altre informazioni rilevanti

Nel corso del 2023 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della politica 2022.

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

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

7.1 Voto espresso dall'Assemblea degli azionisti sulla presente sezione dell'esercizio precedente

La percentuale di voto favorevole rispetto alla Sezione II della Politica di Remunerazione nell'Assemblea dei Soci 2023 è stata pari al 75% del totale delle azioni ammesse al voto.

Seconda parte – Compensi relativi all’esercizio 2023

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

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

1. nella colonna “Compensi fissi” sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi (comprensivi dei gettoni di presenza) e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell’anno 2023, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico;
2. nella colonna “Compensi per la partecipazione a Comitati” è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio;
3. nella colonna “Compensi variabili non *equity*” sono riportati, alla voce “*Bonus* e altri incentivi”, gli incentivi di competenza del 2023 a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di *performance* da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella “Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche”;
4. nella colonna “Benefici non monetari” è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati;
5. nelle colonne “*Fair Value* dei compensi *equity*” è riportato il controvalore degli strumenti *equity* assegnati per la partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Termine, di competenza del 2023, in favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
6. nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate per le cessazioni intervenute nel corso dell’esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo copertura carica	D Scadenza carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione ai comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri Compensi	6 TOTALE	7 Fair Value compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Salza	Presidente	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				340.000,00						340.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				340.000,00						340.000,00		
Riccardo Ranalli	Vice Presidente	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				220.000,00	14.000,00					234.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				41.600,00						41.600,00		
(III) Totale				261.600,00	14.000,00					275.600,00		
Pier Andrea Chevallard	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				714.607,70		308.454,50		6.849,00		1.029.911,20	648.637,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				91.682,26						91.682,26		
(III) Totale				806.289,96		308.454,50		6.849,00		1.121.593,46	648.637,00	
Laura Benedetto	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.000,00						6.000,00		
(III) Totale				46.000,00	14.000,00					60.000,00		
Elisa Corgi	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.682,26						3.682,26		
(III) Totale				43.682,26	25.000,00					68.682,26		
Eugenio Rossetti	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.408,00						33.408,00		
(III) Totale				73.408,00	25.000,00					98.408,00		
Caterina Giomi	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	14.000,00					54.000,00		

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo copertura carica	D Scadenza carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione ai comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri Compensi	6 TOTALE	7 Fair Value compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paola Generali	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
Laura Rovizzi	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
Valerio Veronesi	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	25.000,00					65.000,00		
Gianmarco Montanari	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	14.000,00					54.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				16.791,67						16.791,67		
(III) Totale				56.791,67	14.000,00					70.791,67		
Luca Laurini	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				45.000,00						45.000,00		
Monica Mannino	Sindaco Effettivo	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.000,00	14.000,00					48.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				29.560,00						29.560,00		
(III) Totale				63.560,00	14.000,00					77.560,00		
Andrea Bignami	Sindaco Effettivo	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.000,00						34.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				34.000,00						34.000,00		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.051.124,34		469.706,00		24.941,42	428.000,00	1.973.771,76	1.744.596,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				1.277.945,14	131.816,62	778.843,00		14.626,32		2.203.231,08		
(III) Totale				2.329.069,48	131.816,62	1.248.549,00		39.567,74	428.000,00	4.177.002,84	1.744.596,00	

Tabella 2: Stock option assegnate agli amministratori e ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

Tabella 2																	
Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
Pier Andrea Chevallard		Amministratore Delegato e Direttore Generale															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2020-2022		192.560	10,97367	dal 23/06/2023 al 31/12/2024											192.560	319.804
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			192.560													192.560	319.804
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (5)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2020-2022		539.168	10,97367	dal 23/06/2023 al 31/12/2024											539.168	895.450
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			539.168													539.168	895.450
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2021-2023					130.000	23,49	dal 23/06/2024 al 31/12/2025	12,000555	23/06/2021	31,72					130.000	520.024
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						130.000										130.000	520.024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2021-2023					100.000	32,2852	dal 05/10/2024 al 31/12/2025	12,1476	05/10/2021	38,10					100.000	404.920
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						100.000										100.000	404.920

Tabella 3a: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In tabella, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione basato su strumenti finanziari diversi dalle stock option a questi destinato, sono indicati:

1. Gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio, ovvero il numero e la tipologia di strumenti finanziari;
2. Il *fair value* alla data di assegnazione;
3. La data di assegnazione e il prezzo alla data di assegnazione;
4. Il *fair value* delle azioni di competenza dell'anno.

Tabella 3a													
Piano di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche													
A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					9	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		12
			2	3	4	5	6	7	8		10	11	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Pier Andrea Chevallard	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI di Performance Shares Plan 2023-2025			88.494 azioni	17,60	01/01/2023-31/12/2025	22/05/2023	18,30				328.833
Totale													
Dirigenti con responsabilità strategiche (7)		Piano LTI di Performance Shares Plan 2023-2025			220.581 azioni	17,60	01/01/2023-31/12/2025	22/05/2023	18,30				819.652

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

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

1. nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato": è riportato il bonus relativo al Piano MBO dell'Esercizio 2023 ed erogabile nel corso del 2024;
 2. nella colonna "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati": è riportato il valore dei bonus differiti relativi al Piano MBO dell'esercizio 2021 da erogare;
- Il Totale delle colonne "Bonus dell'anno - erogabile/erogato" e "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" coincide con quanto indicato nella colonna "bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

Tabella 3b									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Pier Andrea Chevallard	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2023	248.178,00						
		Piano MBO 2021					60.276,50		
Totale			248.178,00				60.276,50		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)		Piano MBO 2023	1.248.549,00						
Totale			1.248.549,00						
TOTALE			1.496.727,00				60.276,50		

Terza Parte – Partecipazioni detenute

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

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

Schema 7.ter Tab 1						
Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2022)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2023)
Enrico Salza	Presidente del C.d.A.	Tinexta S.p.A.	5.000	n.a.	n.a.	5.000
Riccardo Ranalli	Vice Presidente del C.d.A.	Tinexta S.p.A.	5.000	n.a.	n.a.	5.000
Pier Andrea Chevallar	Amministratore Delegato	Tinexta S.p.A.	23.000	n.a.	n.a.	23.000

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

Schema 7.ter Tab 2					
Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche					
Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2022)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2023)
1	Tinexta S.p.A.	2.920			2.920

Quarta Parte – Quadro 1: Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option

Nome e cognome	carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del CdA di proposta per l'Assemblea						
		Data della delibera	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Pier Andrea Chevallard	Amministratore Delegato e Direttore Generale	10/05/2023	Piano LTI di Performances Shares Plan 2023-2025	88.494	22/05/2023	0	18,30	01/01/2023-31/12/2025
Dirigenti con responsabilità strategiche (7)		10/05/2023	Piano LTI di Performances Shares Plan 2023-2025	220.581	22/05/2023	0	18,30	01/01/2023-31/12/2025
Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori		10/05/2023	Piano LTI di Performances Shares Plan 2023-2025	164.815	22/05/2023	0	18,30	01/01/2023-31/12/2025
Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori		15/12/2023	Piano LTI di Performances Shares Plan 2023-2025	26.614	15/12/2023	0	19,68	01/01/2023-31/12/2025

TINEXTA S.p.A.

Tinexta è un Gruppo industriale che offre soluzioni innovative per la trasformazione digitale e la crescita di imprese, professionisti e istituzioni. Quotata all'Euronext STAR Milan (MIC: MTAA) è inserita nell'indice europeo Tech Leader come azienda tech ad alto tasso di crescita. Basata in Italia e presente in 9 Paesi tra Europa e America Latina con oltre 2000 dipendenti, Tinexta è attiva nei settori strategici del Digital Trust, Cyber Security e Business Innovation. Al 31 dicembre 2023, il Gruppo ha riportato ricavi consolidati pari a € 395,8 milioni, EBITDA Adjusted pari a € 103,0 milioni e Utile netto pari a € 69,9 milioni.

[tinexta.com](https://www.tinexta.com)

Stock ticker: TNXT, ISIN Code IT0005037210



TINEXTA