

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Spettabili azionisti,

la presente relazione viene redatta in ottemperanza all'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 ed in conformità all'Allegato 3A ed all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni, nonché alla luce dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria (di seguito il "Codice di Autodisciplina").

**A.**

### **Sezione I**

#### **1) Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione**

La presente relazione sulla politica per la remunerazione sarà sottoposta all'approvazione dell'assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società chiuso al 31 dicembre 2012 ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2013.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine ha predisposto e approvato le linee guida ed i principi della presente politica sulla remunerazione in data 28 febbraio 2013.

#### **2) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e responsabili della corretta attuazione di tale politica**

L'organo preposto alla elaborazione della politica generale della remunerazione degli amministratori di TAS S.p.A. è il Comitato per la Remunerazione e Nomine, con il coinvolgimento del Direttore delle Risorse Umane.

L'organo preposto alla predisposizione della politica della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società è il Comitato per la Remunerazione e Nomine, con il coinvolgimento del Direttore delle Risorse Umane e dell'Amministratore Delegato.

La politica delle remunerazioni proposta dal Comitato è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società che ne delibera i contenuti ed è altresì responsabile della corretta attuazione della politica stessa con la cooperazione del Comitato per la Remunerazione e Nomine che vigila sulla sua esecuzione almeno annualmente.

### **3) Composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione e Nomine**

In ottemperanza alla raccomandazione di cui al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito il Comitato per la remunerazione e nomine con i compiti previsti nel detto Codice ed in particolare, per le attribuzioni in esame:

- presentare al consiglio di amministrazione proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, formulando al consiglio di amministrazione proposte in materia.

Il comitato per la remunerazione e nomine è formato da tre membri, tutti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Nel corso del 2012, a seguito della scadenza dell'intero consiglio di amministrazione e del rinnovo avvenuto con l'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012, è stata confermata sia la composizione dell'organo amministrativo nella sua composizione precedente che del Comitato (in precedenza denominato comitato di remunerazione).

Il Comitato è attualmente costituito dai seguenti membri:

- dott. Luca Di Giacomo, Presidente del Comitato, amministratore non esecutivo e indipendente
- Mr. Michael Treichl, amministratore non esecutivo
- Mr. Richard Nicholas Launder, amministratore non esecutivo e indipendente.

Ai sensi e per gli effetti di quanto raccomandato nel Principio 6.P.3 del Codice, i componenti del comitato per la remunerazione possiedono una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e in materia di politiche retributive ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Gli amministratori, in adesione al Criterio applicativo 6.C.6. del Codice di Autodisciplina, si devono astenere dal partecipare alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Hanno partecipato alle riunioni alcuni rappresentanti delle funzioni aziendali necessarie per l'acquisizione delle informazioni trattate tra cui il Direttore delle Risorse Umane per le relazioni di sua competenza su invito e per specifici punti.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

Il comitato si è riunito 4 volte nel corso del 2012. Per quanto riguarda il 2013 si sono svolte due riunioni nel corso delle quali il Comitato ha esaminato e valutato il Piano MBO stabilito per l'anno 2013 e la politica per la remunerazione approvando altresì la presente relazione.

Per l'anno 2012, in considerazione della peculiare situazione meglio descritta nel successivo punto 5) oltre che nei comunicati al mercato, non è stato deliberato il piano di MBO.

Le riunioni del comitato per la remunerazione sono state regolarmente verbalizzate.

#### ***4) Eventuali esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni***

Non sono stati incaricati esperti indipendenti della predisposizione della politica delle remunerazioni né sono state stanziare risorse finanziarie per questa o altra attività.

#### ***5) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente***

La politica delle remunerazioni intende attrarre e trattenere una classe dirigente altamente fidelizzata e professionale e, in via generale, le persone chiave della Società tramite l'attribuzione di obiettivi fortemente condivisi e in linea con quelli della Società e del Gruppo nonché della generalità degli azionisti.

Pertanto sussiste uno stretto legame tra la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche o degli amministratori ed i risultati conseguiti sia individualmente che a livello di Società.

La Società, in considerazione del contingente momento di crisi del mercato, sia nazionale che mondiale, nonché delle particolari vicende relative alla rinegoziazione del debito

contratto con le banche ed alla luce del nuovo piano industriale e relativa manovra finanziaria, incentrata sull'efficientamento strutturale della base costi della società e conseguenti azioni volte alla loro riduzione, ha deciso di non deliberare alcun piano o politica di remunerazione per il 2012.

Per l'anno 2013 sono stati previsti per alcuni dirigenti e impiegati meccanismi di remunerazione aggiuntivi variabili legati ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dalla Società, a condizione che fossero stati raggiunti gli obiettivi aziendali in termini di EBITDA industriale di Gruppo consolidato e comunque solo in assenza di rottura dei *covenants* posti alla base dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti sottoscritto con le banche creditrici della Società in data 27 Giugno 2012.

## **6) Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

### 6.1. Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La politica generale per la retribuzione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche di TAS S.p.A. si articola su due componenti principali:

(1) una retribuzione fissa che può derivare da: (a) retribuzione da lavoro dipendente, ovvero (b) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 cod. civ., oppure (c) una combinazione di retribuzione da lavoro dipendente e di remunerazione per la speciale carica ex art. 2389 cod. civ.;

(2) un compenso variabile annuo basato sulla performance consolidata della Società ('bonus' o 'MBO').

Non vi sono piani di incentivazione a base azionaria da destinare agli amministratori esecutivi e/o ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Le suddette componenti della remunerazione rispondono a esigenze diverse.

La retribuzione fissa garantisce una remunerazione certa di base adeguata all'attività degli amministratori esecutivi e/o dei dirigenti con responsabilità strategiche, onde evitare l'assenza di compensi in presenza di avverse condizioni di mercato, quali quelle attuali, non addebitabili agli amministratori o ai dirigenti stessi, come accadrebbe qualora vi fosse una remunerazione esclusivamente variabile.

Inoltre, la componente fissa della remunerazione tende ad evitare e disincentivare eventuali comportamenti orientati esclusivamente al raggiungimento di risultati nel breve periodo ma disallineati rispetto agli interessi della Società e del Gruppo nel medio e lungo periodo e rispetto ai piani pluriennali approvati dal Consiglio.

All'atto di nomina, il Comitato per la Remunerazione e Nomine propone al Consiglio di Amministrazione, nei limiti dell'importo globale complessivamente approvato dall'assemblea degli azionisti che ha nominato l'intero consiglio, la remunerazione da attribuire agli amministratori esecutivi ovvero agli amministratori che sono investiti di particolari cariche. Sulla base della proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile da sottoporre al consiglio di amministrazione.

La remunerazione individuale del Presidente non prevede l'attribuzione di componenti variabili di remunerazione, in considerazione del ruolo di direzione e coordinamento svolto dallo stesso, mentre all'Amministratore Delegato è attribuita anche una remunerazione variabile.

L'Amministratore Delegato che ha in essere un rapporto di lavoro dipendente, gode altresì dei benefit concessi anche alla prima linea di dirigenti della Società quale l'uso "promiscuo" dell'auto aziendale.

Il bonus o MBO annuale ha lo scopo di incentivazione di breve termine, finalizzato al raggiungimento dei risultati previsti annuali per la Società e il Gruppo. Gli obiettivi al raggiungimento dei quali viene corrisposto tale bonus vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e sono basati sul raggiungimento di obiettivi prestabiliti facilmente verificabili sulla base del bilancio dell'anno successivo ed a determinate condizioni.

Gli stessi obiettivi rilevano, con incidenza proporzionalmente minore, nei bonus di tutto il management della Società, garantendo pertanto il pieno allineamento della struttura al raggiungimento di obiettivi condivisi.

Per l'anno 2012, in considerazione della generale crisi del mercato e della situazione particolare della Società, non sono stati approvati meccanismi di remunerazione variabile né per l'Amministratore Delegato, né per i dirigenti, inclusi quelli con responsabilità strategiche e/o impiegati.

Per l'anno 2013 sono stati previsti per alcuni dirigenti e impiegati meccanismi di remunerazione aggiuntivi variabili legati ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dalla Società, a condizione che fossero stati raggiunti gli obiettivi aziendali in termini di EBITDA industriale di Gruppo consolidato e comunque solo in assenza di rottura dei *covenants* posti alla base

dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti sottoscritto con le banche creditrici della Società in data 27 giugno 2012.

#### 6.2. Collegio sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stabilita dalla delibera assembleare di nomina in base ai minimi delle tariffe professionali dei ragionieri e dottori commercialisti, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In conseguenza della abrogazione delle tariffe professionali a seguito del D.L. n. 1 del 24 gennaio 2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 27 del 24 marzo 2012, per l'anno 2012 è stato convenuto un corrispettivo un poco inferiore rispetto a quello dell'anno precedente, per quanto riguarda la parte fissa, forfettizzando la parte variabile, e sarà inserita nella prossima assemblea degli azionisti la proposta di modifica delle delibera nella parte relativa al compenso in considerazione della suddetta abrogazione.

#### **7) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

I benefici non monetari erogati al personale dipendente della Società sono destinati principalmente ai dirigenti e ad alcuni quadri direttivi e consistono nell'assegnazione di automobili aziendali con costi parzialmente a carico del personale dipendente per l'uso promiscuo e con rimborso del carburante utilizzato per spostamenti di lavoro.

Sono inoltre assegnati a dirigenti e ad altro personale che si reputi ne abbia necessità per motivi di lavoro personal computer portatili e telefoni cellulari.

#### **8) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base delle componenti variabili della remunerazione**

La componente variabile è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi finanziari stabiliti annualmente con riferimento ai dati del budget con diversa remunerazione in funzione del raggiungimento o del superamento di tali obiettivi, nell'ambito di un limite massimo.

Non vi sono politiche e piani di assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

#### **9) Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

La politica delle remunerazioni risulta in linea con la gestione del rischio di perseguimento di obiettivi di breve termine o comunque non conformi a quelli della Società e degli azionisti anche grazie alla predisposizione della stessa da parte del Comitato per Remunerazione e Nomine, dal successivo passaggio deliberativo del consiglio di

amministrazione e dalla valutazione a consuntivo del medesimo comitato. Inoltre l'attribuzione di una remunerazione variabile in aggiunta ad una porzione in misura fissa già di per sé idonea a risultare sufficiente, determina una ulteriore garanzia che il perseguimento dell'obiettivo individuale sia conforme a quello societario e dell'azionariato.

***10) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione del periodo di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post***

Non applicabile a TAS non essendo stati deliberati piani di assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

***11) Eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi***

Non applicabile a TAS non essendo stati deliberati piani di assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

***12) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro***

In caso di cessazione anticipata del rapporto di un amministratore esecutivo con la Società non sono previste particolari indennità oltre a quelle di legge e non vi sono altri accordi con gli amministratori esecutivi per il caso di loro cessazione dalla carica ad eccezione di quanto previsto per l'Amministratore Delegato. In ipotesi di dimissioni a seguito del cambio di controllo della Società o nella sua catena di controllo ovvero, in caso di risoluzione anticipata del mandato, è previsto il riconoscimento all'Amministratore Delegato di un "Exit Bonus".

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con un dirigente con responsabilità strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro. In aggiunta, la Società può stipulare accordi (patti) di non concorrenza con alcuni dirigenti in considerazione del ruolo ricoperto a fronte del pagamento di una indennità commisurata ai termini ed all'estensione dell'obbligo di non concorrenza previsto nel singolo contratto e che varia a seconda della posizione del soggetto in considerazione.

### **13) Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

La Società non ha predisposto coperture a livello previdenziale o pensionistico diverse da quelle obbligatorie.

A livello assicurativo esistono le seguenti polizze:

- a) D&O per amministratori: si tratta di copertura non obbligatoria per la responsabilità civile relativamente all'operato.
- b) Copertura vita, secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale dirigenti azienda e industria applicabile ai dirigenti della società. Per un maggior livello di dettaglio si precisa che si tratta di un'assicurazione sulla vita e invalidità totale permanente, a prescindere dalla causa del sinistro, con massimali di € 150.000,00= per dirigenti senza nucleo familiare e di € 220.000,00= per dirigenti con nucleo familiare
- c) Copertura infortunistica, sempre prevista dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti azienda industria applicabile ai dirigenti della Società. Specificatamente si tratta di una copertura per vita e invalidità a causa d'infortunio, la cui copertura è, come massimale, pari a 5 volte lo stipendio annuo lordo, in caso di morte, e 6 volte lo stipendio annuo lordo, in caso di invalidità totale. Sulle invalidità parziali opera il regolamento legato ai punti di invalidità.
- d) Copertura ASSIDAI "Company Gold Plus" integrativa al FASI per i dirigenti aderenti. Le coperture previste dal piano assicurativo sono le seguenti: ricoveri (con o senza intervento chirurgico), interventi chirurgici ambulatoriali, patologie oncologiche, visite specialistiche, spese dentarie e oculistiche, pacchetto prevenzione.  
L'adesione da parte dei dirigenti è volontaria ed è prevista la partecipazione al costo da parte dei dirigenti aderenti.
- e) Per gli impiegati e i quadri dell'azienda è prevista una copertura sanitaria integrativa. Per gli impiegati è stato scelto il piano sanitario Copertura "CAMPALAVORATORI" le cui coperture sono le seguenti: ricovero, prestazioni di alta specializzazione, visite specialistiche, rimborso di ticket sanitari, una visita odontoiatrica compresa di ablazione del tartaro.  
E' prevista una partecipazione ai costi da parte dei lavoratori a cui è stata lasciata la facoltà di estendere le coperture assicurative all'intero nucleo familiare. Il costo dell'estensione è completamente a carico del lavoratore che ne faccia richiesta.



**14) politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione ai comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e/o indipendenti non risulta legata in misura significativa ai risultati economici conseguiti dalla Società né gli stessi risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. La remunerazione degli amministratori non esecutivi, infatti, è stata determinata in misura fissa dal Consiglio di Amministrazione di TAS, nei limiti dell'importo globale determinato dall'assemblea ed è commisurata, oltre che dal rimborso delle spese sostenute per la carica.

Peraltro, ai sensi di quanto raccomandato nell'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, nella politica generale per la remunerazione della Società non sono state previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici a favore degli amministratori non esecutivi.

In riferimento alla politica retributiva legata allo svolgimento dell'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 6.

**15) Riferimento a politiche retributive di altre società**

Il livello di remunerazione è in parte determinato dall'andamento del mercato del lavoro nel particolare settore di riferimento e in parte dallo storico della Società che continua peraltro a confrontarsi con la prassi di mercato nonché facendo riferimento anche a società di analoga attività e dimensioni.

**Sezione II**

**11. Prima parte**

1.1..

Gli elementi che compongono la remunerazione del 2012 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i seguenti:

- (i) Remunerazione fissa:
  - (a) fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del bilancio al 31/12/2011, nei limiti dell'importo globale massimo approvato dall'Assemblea degli azionisti nel 2009, secondo quanto stabilito nel Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2009, ogni membro del Consiglio di

Amministrazione riceve la somma di Euro 20.000,00, oltre al gettone di presenza, ad eccezione del Presidente che riceve per la carica la somma di Euro 80.000,00 e dell'Amministratore Delegato che riceve per la carica la somma di Euro 50.000,00

(b) a decorrere dal rinnovo del Consiglio di Amministrazione con Assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012, nei limiti dell'importo globale massimo approvato da detta 'Assemblea, secondo quanto stabilito nel Consiglio di Amministrazione dell'11 luglio 2012, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve la somma di Euro 20.000,00. In aggiunta, il Presidente riceve per la carica la somma di Euro 80.000,00, l'Amministratore Delegato riceve per la carica la somma di Euro 180.000,00 e il consigliere Di Giacomo per la carica di Presidente dei Comitati della Società la somma di Euro 20.000,00. La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, secondo quanto stabilito nell'assemblea del 26 aprile 2011 ed indicato nel precedente paragrafo 6.2, è stabilita in base ai minimi delle tariffe professionali dei ragionieri e dottori commercialisti, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio, salvo quanto precisato al precedente 6.2. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro e in linea con i principi descritti nel paragrafo 6 che precede.

- (ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle proprie mansioni ed in ragione della carica ricoperta in rispetto a massimali definiti per ogni tipologia di voce di spesa.
- (iii) Bonus e altri incentivi: i membri del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di componenti variabili della remunerazione subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, fermo restando che tali obiettivi siano concretamente misurabili ed in linea con gli obiettivi previsti dal *budget*. La componente variabile è soggetta ad un importo massimo stabilito in funzione della mansione ed in ragione della carica ricoperta. Il Comitato per la Remunerazione e Nomine verifica, su base annuale, il raggiungimento da parte della Società degli obiettivi stabiliti nell'esercizio precedente e formula le conseguenti raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Su tali basi, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla remunerazione variabile da corrispondere. I principi in tema di remunerazione per l'esercizio 2012 sono descritti nel Paragrafo 6 che precede.
- (iv) Benefici non monetari: i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale. I relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e previdenziale e costituiscono parte della loro remunerazione lorda. La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2012 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo 7 che precede.

- (v) Indennità di fine mandato: Non sono previste indennità di fine mandato in favore dei membri uscenti del Consiglio di Amministrazione salvo quanto indicato nel Paragrafo 12 che precede.
- (vi) Trattamenti di fine rapporto: i Dirigenti con Responsabilità Strategiche maturano le indennità di fine rapporto ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro e non sono previste prassi e/o policy nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

#### 1.2.

In caso di dimissioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono a decadere immediatamente i diritti legati alla remunerazione variabile; alla cessazione del rapporto devono essere riconsegnati tutti i beni e gli strumenti aziendali precedente assegnati (tra cui anche l'auto, il computer, il telefono cellulare, ecc.).

Alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono vincolati da patti di non concorrenza in funzione della mansione e in ragione della carica ricoperta.

#### 12 Seconda parte

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e Cognome	Carica ricoperta nel corso dell'esercizio	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Nota	Emolumenti per carica in TAS S.p.A.	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	Altri compensi
Vanetti Renzo	Presidente	10/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2014	1	102.778			
Valentino Bravi	Amm. Delegato	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2014	2	125.000	2.296		216.738
Francesco Guidotti	Consigliere	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2014	3	29.000			
Michael Treichl	Consigliere	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2014	4	10.000			
Luca Di Giacomo	Consigliere	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2014	5	44.000			
Richard Launder	Consigliere	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2014	6	23.000			20.959
<b>Totale compensi amministratori</b>					<b>333.778</b>	<b>2.296</b>	<b>-</b>	<b>237.697</b>
Marco Rigotti	Presidente	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2013		41.729			
Alberto Righini	Effettivo	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2013		31.410			
Paolo Sbordoni	Effettivo	1/01-31/12/2012	Approv. bilancio 2013		31.315			
<b>Totale compensi sindaci</b>					<b>104.455</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTALE COMPENSI</b>					<b>438.232</b>	<b>2.296</b>	<b>-</b>	<b>237.697</b>
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>						<b>6.333</b>	<b>-</b>	<b>697.378</b>

**Tas SpA**  
Sede Amministrativa  
Via della Cooperazione 21  
40129 Bologna  
T [+39] 051 458011  
F [+39] 051 4580248  
www.tasgroup.it

**Tas SpA**  
Sede Legale  
Via Benedetto Croce 6  
00142 Roma  
T [+39] 06 7297141  
F [+39] 06 72971444

Capitale sociale € 21.919.574,97 i.v.  
N. R.E.A. RM 732344  
Partita IVA 03984951008  
C.F. e N. Reg. Impr. di Roma 05345750581  
PEC: amministrazione@pec-tasgroup.it

#### Note

- (1) di cui 37.777,81 Euro quale emolumento per la carica di Presidente e 15.000 euro per i gettoni di presenza inerenti il periodo gennaio-giugno 2012, 50.000,02 Euro quale quota parte inerente il periodo luglio-dicembre 2012 dell'emolumento per la carica di consigliere e di Presidente deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012
- (2) di cui 25.000,00 Euro quale quota parte inerente il periodo gennaio-giugno 2012 dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato, 100.000,00 Euro quale quota parte inerente il periodo luglio-dicembre 2012 dell'emolumento per la carica di Consigliere e Amministratore delegato deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012 e 216.738,00 Euro quale retribuzione lorda fissa da lavoro dipendente
- (3) di cui 10.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere e 9.000 euro per i gettoni di presenza inerenti il periodo gennaio-giugno 2012, 10.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere inerente il periodo luglio-dicembre 2012 deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012
- (4) di cui 10.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere inerente il periodo luglio-dicembre 2012 deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012
- (5) di cui 10.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere e 19.000 euro per i gettoni di presenza (compresa la partecipazione ai comitati controllo interno e remunerazione) inerenti il periodo gennaio-giugno 2012, 10.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere inerente il periodo luglio-dicembre 2012 e 5.000,00 Euro qualche compenso in qualità di Presidente dei Comitati, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012
- (6) di cui 10.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere e 3.000 euro per i gettoni di presenza inerenti il periodo gennaio-giugno 2012, 10.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere inerente il periodo luglio-dicembre 2012 deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012

### **Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nel corso del 2012 non sono stati deliberati né corrisposti incentivi monetari all'amministratore delegato ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.

**PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art. 84-*quater*, comma 4, del regolamento Consob 11971/1999 e successive modificazioni e secondo i criteri stabiliti nell'allegato 3A schema 7-ter, non sussistono partecipazioni detenute, in TAS S.p.A. e nelle società da questa controllate, da amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche di TAS, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione di quanto riportato nella tabella sottostante.

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio
1	TAS S.p.A.	6.250	2.000	0	8.250

La presente relazione è a disposizione del pubblico, nei termini previsti dalla normativa vigente, presso la sede sociale nonché sul sito [www.tasgroup.it](http://www.tasgroup.it).

Milano, 28 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
(Renzo Vanetti)

---