

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 schema 7-bis 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 luglio 2014 dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana (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 2014 ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2015.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine ha concordato le linee guida ed i principi della politica sulla remunerazione e del piano MBO 2015 in data 25 febbraio 2015.

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. In particolare il processo sopradescritto riguarda sia l'approvazione delle linee guida della politica di remunerazione sia il piano annuale di MBO.

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 punto 6.C.5. di 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, rinnovato successivamente all'Assemblea degli Azionisti del 28 giugno 2012 e modificato nella sua composizione (passando da tre Amministratori a due Amministratori) dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2014, è attualmente formato da due membri, tutti amministratori non esecutivi e indipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 37 del Regolamento Mercati Consob adottato con delibera n. 16191 del 29.10.2007 e s.m.i. e precisamente:

- dott. Luca Di Giacomo, Presidente del Comitato, amministratore non esecutivo e indipendente
- 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 e Nomine 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 nr. 6 volte nel corso del 2014.

Per quanto riguarda il 2015 alla data di approvazione della presente relazione si è svolta una riunione nel corso della quale il Comitato ha esaminato e valutato le linee guida per la definizione del Piano MBO per l'anno 2015 e la politica per la remunerazione approvando altresì la presente relazione. La definizione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato è stata rinviata successivamente all'assemblea di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione in scadenza con l'approvazione del progetto di bilancio 2014.

Le riunioni del comitato per la remunerazione sono state regolarmente convocate e 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.

In particolare per l'anno 2015, in linea con la politica delle remunerazioni degli anni precedenti, il meccanismo di remunerazione variabile aggiuntivo che sarà previsto per alcuni dirigenti e impiegati è essenzialmente mirato a promuovere e premiare la crescita di ricavi e margini. I premi saranno calcolati tenendo in considerazione sia i risultati aziendali sia i risultati di ogni singola struttura / persona. Il principio alla base delle linee guida del Piano di MBO 2015, in continuità con l'anno precedente, è il diretto collegamento tra il valore del premio e la performance del soggetto coinvolto, seppure nell'ambito del generale rispetto dei covenants finanziari posti alla base dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti sottoscritto con le banche creditrici della Società in data 27 Giugno 2012 e a condizione che la Società abbia sufficienti risorse finanziarie per far fronte ai normali impegni finanziari correnti.

Come per lo scorso esercizio si sono anche individuati appositi meccanismi e condizioni specifiche per la maturazione effettiva dei premi.

Le previsioni di cui al criterio 6.C.1 lett. g del Codice di Autodisciplina, applicabile dal 1° gennaio 2015, raccomandano l'adozione di intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. Si rileva che tali indicazioni saranno recepite in occasione della determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato che, come indicato nel precedente paragrafo 3, è stata rinviata successivamente al rinnovo del Consiglio di Amministrazione, in scadenza con l'approvazione del progetto di bilancio chiuso al 31 dicembre 2014.

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 della Società e/o del Gruppo ('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 dell'Amministratore delegato ha lo scopo di incentivazione di breve termine, finalizzato al raggiungimento dei risultati annuali previsti per la Società e per il Gruppo. Gli obiettivi al raggiungimento dei quali viene corrisposto tale bonus vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine e sono basati sul raggiungimento di obiettivi prestabiliti facilmente verificabili sulla base del budget previsionale 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 2014 sono stati previsti per alcuni dirigenti e impiegati meccanismi di remunerazione aggiuntivi variabili legati al superamento dei risultati economici pianificati dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dalla Società, a condizione di assenza di rottura dei *covenants* finanziari posti alla base dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti sottoscritto con le banche creditrici della Società in data 27 Giugno 2012 e che la Società abbia una capacità finanziaria sufficiente a far fronte ai normali impegni correnti. Il Piano degli MBO 2014 è stato strutturato per misurare e premiare i manager, e le strutture aziendali, in funzione dell'incremento dei margini e dei ricavi rispetto all'anno precedente. Si è ritenuto che questa impostazione per il Piano MBO 2014 potesse contribuire a consolidare e migliorare il trend di crescita già osservato nel 2013. E' stato altresì stabilito che il Piano MBO 2014 si sarebbe attivato per ogni manager coinvolto solo se la sua performance avesse generato una crescita di margini e di ricavi rispetto ai dati consuntivi del 2013 ed il valore del suo bonus sarebbe commisurato alla differenza tra i risultati del 2013 e quelli del 2014. Analogamente agli anni precedenti, sono stati previsti degli importi massimi per ciascun bonus individuale ed altri appositi meccanismi e condizioni specifiche per la maturazione effettiva dei premi.

I premi previsti dal piano MBO 2014 (opportunamente stanziati per circa 41 migliaia di euro, pari a circa 53 migliaia di euro di costo azienda), essendo basati sulla crescita di margini e ricavi rispetto al 2013, potranno essere determinati in via definitiva all'approvazione del bilancio 2014 e corrisposti dopo tale determinazione nel mese di maggio 2015.

Nel corso del 2014, nell'ambito della discrezionalità dell'Amministratore Delegato sono stati erogati alcuni premi *una tantum*, estemporanei e pertanto non previsti nel piano MBO 2014, per ragioni di retention o per premiare alcuni dipendenti che hanno contribuito al conseguimento di risultati impegnativi e/o particolarmente strategici, per un importo comunque limitato (Euro 95 migliaia di euro, pari a 123,5 migliaia di costo azienda).

Anche per l'anno 2015 saranno determinati per alcuni dirigenti e impiegati meccanismi di remunerazione aggiuntivi variabili legati al superamento dei risultati economici pianificati dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dalla Società, a condizione di assenza di rottura dei *covenants* finanziari posti alla base dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti sottoscritto con le banche creditrici della Società in data 27 Giugno 2012 e che la Società abbia una capacità finanziaria sufficiente a far fronte ai normali impegni correnti.

Il Piano degli MBO 2015, in continuità con l'anno precedente, e secondo le linee guida approvate dal Comitato per la Remunerazione e Nomine il 25 febbraio 2015 e dal Consiglio di amministrazione in pari data sarà strutturato per misurare e premiare i

manager, e le strutture aziendali, in funzione dell'incremento di ricavi e margini rispetto all'anno precedente. Si ritiene che questa impostazione per il Piano degli MBO 2015 focalizzi le strutture aziendali sul miglioramento delle prestazioni e contribuisca a sviluppare il trend di crescita.

Per ogni manager coinvolto nel piano degli MBO 2015 lo stesso sarà attivato solo se la sua performance genererà una crescita di ricavi e margini rispetto ai corrispondenti dati consuntivi del 2014 ed il valore del suo bonus sarà proporzionale alla differenza tra i risultati del 2014 e quelli del 2015. Analogamente agli anni precedenti, sono previsti degli importi massimi per ciascun bonus individuale ed altri appositi meccanismi e condizioni specifiche per la maturazione effettiva dei premi.

Al fine di indirizzare adeguatamente la crescita anche al fine di acquisire nuovi clienti, con focalizzazione sul mercato internazionale, nell'ottica di una visione di crescita di medio-lungo periodo, tenendo altresì conto di opportuni bilanciamenti con il fine di preservare la crescita dei margini, le linee guida del Piano di MBO 2015 includono anche promozione della proposizione di nuovi prodotti ai clienti esistenti, prevedendo che siano assegnati obiettivi di ricavi e margini su nuovi clienti e nuovi prodotti.

Viene prevista inoltre una soglia minima per l'effettivo pagamento, per evitare la corresponsione di importi meramente simbolici che potrebbero essere percepiti come contrari all'incentivazione sottesa al Piano di MBO.

6.2. Collegio sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale era stata stabilita dalla delibera assembleare del 29 aprile 2013, 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, fino alla fine del mandato e dunque fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013, in un corrispettivo fisso in linea con gli emolumenti versati negli anni precedenti.

L'Assemblea degli Azionisti, in sede di rinnovo del Collegio Sindacale in data 29 aprile 2014, ha confermato la scelta di un emolumento fisso, suddiviso in maniera differenziata tra la carica di Presidente e quella di Sindaco Effettivo, in linea con quanto precedentemente deliberato e applicato nell'esercizio 2013.

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, telefoni cellulari, smartphone, tablet e dispositivi mobili per il collegamento ad internet.

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.

In particolare per l'anno 2014 si è deciso di attribuire obiettivi, in parte di Gruppo e in parte individuali, solo di natura quantitativa entrambi nell'ottica della crescita di ricavi e margini rispetto all'anno precedente. Il valore del bonus sarà calcolato come percentuale dell'incremento di ricavi e margini rispetto all'anno precedente e per il 20% in relazione all'EBITDA consolidato.

Infine è stata introdotta la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di attribuire discrezionalmente, su proposta dell'Amministratore Delegato, premi a manager e persone chiave della Società che abbiano conseguito risultati individuali oggettivamente molto importanti.

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 la Remunerazione e Nomine, al successivo passaggio deliberativo del Consiglio di Amministrazione e alla 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 nell'ambito del suo rapporto di lavoro dipendente intercorrente con la Società.

In particolare, in ipotesi di dimissioni a seguito del cambio di controllo della Società o nella sua catena di controllo ovvero in ipotesi di licenziamento o richiesta di dimissioni o cessazione del contratto di lavoro altrimenti, è previsto il riconoscimento all'Amministratore Delegato di un "Exit Bonus" commisurato nel primo caso a un importo non inferiore a una annualità del compenso lordo complessivo previsto nel contratto di lavoro e, nel secondo caso, a un importo pari a almeno due annualità dei compensi lordi complessivi previsti nel contratto di lavoro.

E' altresì stata pattuita la facoltà per la Società di attivare con l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza successivamente alla cessazione dell'incarico.

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 "CAMPA Lavoratori" 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;
- f) Copertura sanitaria "CAMPA Potenziata" destinata a impiegati e quadri meritevoli che aggiunge delle prestazioni sanitarie rispetto a quelle del piano "CAMPA Lavoratori" e prevede delle estensioni di massimali annui e riduzioni delle franchigie.

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

I1. Prima parte

1.1.

Gli elementi che compongono la remunerazione del 2014 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i seguenti:

- (i) Remunerazione fissa: nei limiti dell'importo globale massimo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012, 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 e il consigliere Di Giacomo per la carica di Presidente dei Comitati della Società la somma di Euro 10.000,00. L'Amministratore Delegato riceve per la carica un importo fisso, quantificato in Euro 180.000,00 (annui) fino al 31 luglio 2014 e, successivamente, ridotto in Euro 30.000,00 nell'ambito della generale revisione della struttura della sua retribuzione, riportando quindi ad Euro 300.000,00 (annui) la propria retribuzione da lavoro dipendente. A decorrere dal 2014 è stata altresì deliberata la somma di Euro 8.000,00 annui come remunerazione al consigliere Launder per la carica di membro dei Comitati della Società anche in considerazione dell'impegno per la partecipazione, incrementato dai tempi di viaggio, stante la sua residenza all'estero. La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, secondo quanto stabilito nell'assemblea del 29 aprile 2014, è stata stabilita in misura fissa, secondo 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, del Collegio Sindacale 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 di massimali definiti per ogni tipologia di voce di spesa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
- (iii) Bonus e altri incentivi: l'Amministratore Delegato 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, nell'ambito del Piano di MBO, 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 2014 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 2014 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 precedentemente 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
Renzo Vanetti	Presidente	1/01-31/12/2014	Approv. bilancio 2014	1	100.000			
Valentino Bravi	Amm. Delegato	1/01-31/12/2014	Approv. bilancio 2014	2	137.500	2.948		212.500
Francesco Guidotti	Consigliere	1/01-31/12/2014	Approv. bilancio 2014	3	20.000			
Michael Treichl	Consigliere	1/01-31/12/2014	Approv. bilancio 2014	4	20.000			
Luca Di Giacomo	Consigliere	1/01-31/12/2014	Approv. bilancio 2014	5	30.000			
Richard Launder	Consigliere	1/01-31/12/2014	Approv. bilancio 2014	6	28.000			
Totale compensi amministratori					335.500	2.948	-	212.500
Caro Ticozzi Valerio	Presidente(**)	30/04-31/12/2014	Approv. bilancio 2016		27.762			
Paolo Sbordoni	Presidente(*)	1/01-29/04/2014	Approv. bilancio 2013		27.441			
Alberto Righini	Effettivo(*)	1/01-29/04/2014	Approv. bilancio 2013		10.400			
Antonio Mele	Effettivo	1/01-31/12/2014	Approv. bilancio 2016		31.200			
Simonetta Bissoli	Effettivo(**)	30/04-31/12/2014	Approv. bilancio 2016		20.800			
Totale compensi sindaci					117.603	-	-	-
TOTALE COMPENSI					453.103	2.948	-	212.500
Dirigenti con responsabilità strategiche						6.867	25.678	859.840

(*)

In carica sino al 29/04/2014.

(**)

In carica dal 30/04/2014

Note

- (1) di cui 80.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Presidente e 20.000 euro la carica di consigliere 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 117.500,00 Euro emolumento per la carica di Amministratore Delegato, 20.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere 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 212.500,00 Euro quale retribuzione lorda fissa da lavoro dipendente
- (3) di cui 20.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere 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 20.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere 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 20.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere e 10.000,00 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 20.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere 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 ed euro 8.000,00 per la carica di membro dei comitati.

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

Il Piano di MBO previsto per il 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione sulla base del parere favorevole del Comitato, si è posto l'obiettivo di incentivare la crescita di ricavi e margini, al fine di favorire il consolidamento e migliorare il trend di crescita già osservato nel 2013.

Pertanto il metodo di calcolo del premio è stato basato sia sui risultati aziendali che sui risultati di ogni singola struttura / persona. Il principio alla base delle linee guida del Piano di MBO 2014 era il diretto collegamento tra il bonus riconoscibile e la performance del soggetto coinvolto, seppure nell'ambito del generale rispetto dei *covenants* finanziari posti alla base dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti sottoscritto con le banche creditrici della Società in data 27 Giugno 2012 e a condizione che la Società abbia sufficienti risorse finanziarie per far fronte ai normali impegni correnti.

Nel corso del 2014, nell'ambito della discrezionalità dell'Amministratore Delegato sono stati erogati alcuni premi una tantum, estemporanei e pertanto non previsti nel piano MBO 2014, autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, per premiare alcuni dipendenti che hanno contribuito al conseguimento di risultati impegnativi. L'importo totale erogato è stato di 123,5 migliaia di euro (costo azienda che corrispondono a 95 migliaia di euro lordi). I premi previsti dal piano MBO 2014 saranno determinati in modo definitivo all'atto dell'approvazione del bilancio 2014. L'importo stanziato per tali compensi variabili è di circa 41 migliaia di euro, che corrispondono a circa 53 migliaia di euro di costo azienda.

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
2*	TAS S.p.A.	19.050	500	0	19.550

* Il dato nel presente documento riferito a fine 2013 riflette le variazioni nell'organigramma societario intervenute all'inizio 2014 con conseguente ridefinizione per l'esercizio in corso del novero dei dirigenti con responsabilità strategiche

La presente relazione è a disposizione del pubblico, nei termini previsti dalla normativa vigente, presso la sede sociale nonché sul sito www.tasgroup.it.

Milano, 25 febbraio 2015

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore Delegato
(Valentino Bravi)
