



Relazione sulla remunerazione

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A. in data 23 febbraio 2017

*La presente relazione è pubblicata sul sito internet della Società all'indirizzo www.tasgroup.it
nella sezione "Investors/Governance"*

SOMMARIO

<u>GLOSSARIO</u>	3
<u>PREMessa</u>	5
<u>SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017</u>	9
<u>SEZIONE II – DETTAGLIO DEI COMPENSI</u>	24

GLOSSARIO

In aggiunta alle definizioni contenute nella presente Relazione, i seguenti termini avranno il significato a essi di seguito attribuito:

Accordo di Ripatrimonializzazione: Accordo in esecuzione di un piano di risanamento ex art. 67 comma terzo, lettera d) della Legge Fallimentare sottoscritto con le banche creditrici di TAS S.p.A. in data 17 maggio 2016 perfezionatosi in data 4 agosto 2016.

Amministratori: i membri del Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A.

Assemblea: l'assemblea degli azionisti di TAS S.p.A.

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Comitato per la Remunerazione e Nomine o Comitato: il Comitato per la Remunerazione e le Nomine costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A. ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Consiglio o CdA: il Consiglio di amministrazione di TAS S.p.A.

Dirigenti Strategici: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, diversi dagli Amministratori.

Gruppo: TAS S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 TUF come dettagliato nella Premessa

OWL: OWL S.p.A. (già TASNCH Holding S.p.A.), con sede legale a Milano in via dell'Annunciata 23/4, capitale sociale di Euro 120.000,00, iscritta al registro Imprese di Milano con il n. MI-1857978, codice fiscale 03222440160, azionista di controllo di TAS.

Piano Industriale: il piano industriale e finanziario 2016-2020, oggetto di attestazione ex art. 67 comma 3 lett. Del R.D. n. 267/1942, come successivamente modificato (cd. Legge Fallimentare).

Piano di MBO: piano di retribuzione annua variabile, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

Politica di Remunerazione o Politica: la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2017

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Relazione o Relazione sulla Remunerazione: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF, dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, nonché in conformità con il Codice di Autodisciplina.

Sindaci: i componenti del Collegio sindacale di TAS S.p.A.

Società o Emittente o TAS: TAS Tecnologia Avanzata dei Sistemi S.p.A., in forma abbreviata TAS S.p.A., con sede legale a Roma in Via Benedetto Croce, 6, capitale sociale di Euro 14.330.645,50 interamente versato, suddiviso in n. 41.768.449 azioni prive di valore nominale, iscritta al Registro delle Imprese di Roma con il n. RM-732344, codice fiscale 05345750581, partita IVA 03984951008, quotata al MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A, soggetta a direzione e coordinamento da parte di OWL S.p.A.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recante il "Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria", e sue successive modifiche ed integrazioni.

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I contiene le informazioni sulla Politica di Remunerazione adottata dalla Società per gli Amministratori e gli altri Dirigenti Strategici per l'esercizio 2017, e un'illustrazione delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- la Sezione II descrive i compensi erogati a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma per l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2016 in favore degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti Strategici, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti, riporta altresì, in apposita tabella, i dati relativi alle partecipazioni detenute – nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti Strategici, nonché dai rispettivi coniugi non separati legalmente e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libri dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti Strategici.

In conformità alle normative e in linea con i valori di trasparenza e responsabilità perseguiti da TAS, si intende garantire con la presente Relazione un'appropriata informativa in merito alle strategie e ai processi adottati per la definizione e implementazione della Politica di Remunerazione per gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti Strategici.

Composizione del CdA.

Con riguardo agli Amministratori, si precisa che l'Assemblea ha nominato in data 29 aprile 2015 un Consiglio composto di nove membri, individuati sulla base dell'unica lista presentata dall'azionista di controllo OWL, stabilendo la durata dell'incarico in tre esercizi, ossia fino alla data dell'Assemblea che verrà convocata per approvare il bilancio al 31 dicembre 2017.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il CdA in carica è composto da otto membri:

1. Dario Pardi (Presidente)
2. Valentino Bravi (Amministratore delegato)

3. Enrico Pazzali
4. Andrée Bazile Suzan
5. Roberta Viglione
6. Giancarlo Maria Albini
7. Paolo Colavecchio
8. Carlotta De Franceschi.

La consigliera Carlotta De Franceschi è stata designata per cooptazione dal Consiglio in data 27 ottobre 2016, in sostituzione del dimissionario consigliere indipendente non esecutivo Giovanni Damiani (che ha rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico come comunicato al mercato in data 18 luglio 2016).

Si segnala, inoltre, che in data 14 dicembre 2016 il consigliere Luca Aldo Giovanni di Giacomo ha rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico di consigliere.

Composizione del Collegio sindacale.

L'Assemblea del 29 aprile 2014 ha nominato il Collegio sindacale sulla base dell'unica lista presentata dall'azionista di controllo OWL, con il seguente elenco di candidati che rappresenta la composizione del Collegio sindacale alla data di approvazione della presente Relazione:

1. Dott. Carlo Ticozzi Valerio (Presidente)
2. Dott.ssa Simonetta Bissoli (Sindaco effettivo)
3. Dott. Antonio Mele (Sindaco effettivo)
4. Dott. Adolfo Cucinella (Sindaco supplente)
5. Dott.ssa Raffaella Farina (Sindaco supplente)

Tutti i Sindaci scadono all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016.

Gruppo TAS.

Alla data della presente Relazione, la Società detiene le seguenti partecipazioni:



* * *

La Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente relazione è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in data 23 febbraio 2017 e dal CdA in pari data .

La Sezione I della relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea in sede ordinaria convocata per il 26 aprile 2017, in prima convocazione, e per il 28 aprile 2017 in seconda convocazione, per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2016. A tal fine, secondo quanto richiesto dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet www.tasgroup.it (sezione Investors/Governance), nonché presso il

meccanismo di stoccaggio centralizzato “1info”, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per il 26 aprile 2017.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017

a) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione e responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che vede coinvolti il CdA, l'Amministratore delegato, il Comitato per la Remunerazione e Nomine, il Direttore delle Risorse Umane, il Collegio Sindacale e l'Assemblea, secondo le seguenti attribuzioni:

- l'organo preposto all'elaborazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori è il Comitato per la Remunerazione e Nomine, con il coinvolgimento del Direttore delle Risorse Umane;
- l'organo preposto alla predisposizione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti Strategici è il Comitato per la Remunerazione e Nomine, con il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato e del Direttore delle Risorse Umane;
- il Consiglio esamina e approva la Politica di Remunerazione e la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre annualmente all'Assemblea;
- l'Assemblea delibera, mediante voto puramente consultivo, in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione;
- la Politica di Remunerazione proposta dal Comitato è sottoposta all'approvazione del Consiglio, 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.

b) Intervento del Comitato per la Remunerazione e Nomine: composizione, competenze e modalità di funzionamento.

Composizione

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. Il Comitato è stato rinnovato, successivamente all'Assemblea del 29 aprile 2015, nella riunione del CdA del 4 maggio 2015 con la nomina di tre consiglieri indipendenti, e precisamente: Giorgio Papa, Andrée Bazile Suzan e Giovanni Damiani.

A seguito delle dimissioni del consigliere Giorgio Papa, come comunicato al mercato in data 6 ottobre 2015, il CdA dell'8 gennaio 2016 ha provveduto alla nomina per cooptazione del consigliere Enrico Pazzali, assegnando a quest'ultimo anche il ruolo nel Comitato Remunerazione e Nomine che era già del dimissionario Papa. Quindi, a seguito delle dimissioni anche del consigliere Giovanni Damiani, il Consiglio ha provveduto alla nomina per cooptazione della consigliera Carlotta De Franceschi, assegnandole altresì il ruolo di membro del Comitato.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato è formato da tre 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:

- Enrico Pazzali, Presidente del Comitato, amministratore non esecutivo e indipendente;
- Andrée Bazile Suzan, amministratore non esecutivo e indipendente;
- Carlotta De Franceschi, amministratore non esecutivo e indipendente.

Compiti principali

Al Comitato sono attribuiti i compiti previsti nel punto 6.C.5. del Codice di autodisciplina e in particolare:

- presentare al CdA 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 CdA 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 Strategici, avvalendosi a tale

ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore delegato, formulando al CdA proposte in materia.

Modalità di funzionamento

Il Presidente e gli altri membri del Comitato sono nominati e possono essere revocati con deliberazione del CdA.

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 CdA al momento della nomina.

Al Presidente del Comitato spetta il compito di coordinare e programmare le attività del Comitato e di guidare lo svolgimento delle relative riunioni.

Il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni. Il Comitato si riunisce su convocazione del suo Presidente ogniqualvolta quest'ultimo lo ritenga opportuno e quando lo richiedano uno o più membri del Comitato.

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 CDA relative alla propria remunerazione.

Il comitato si è riunito 3 volte nel corso dell'esercizio 2016, con una partecipazione media dell'80% dei suoi componenti e una durata media delle riunioni di 35 minuti.

Per quanto riguarda il 2017, alla data di approvazione della presente Relazione si è svolta una riunione, nel corso della quale il Comitato ha esaminato e valutato la Politica di Remunerazione per l'esercizio in corso approvando, altresì, la presente Relazione.

Hanno partecipato alle riunioni alcuni rappresentanti delle funzioni aziendali necessarie per l'acquisizione delle informazioni trattate, tra cui il Direttore delle Risorse Umane, il Direttore Amministrazione Finanza, l'Amministratore delegato e il Direttore dell'Ufficio Legale e Affari Societari.

Le riunioni del Comitato sono state regolarmente convocate e verbalizzate.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

Il Comitato Remunerazione e Nomine non si è avvalso del supporto di esperti indipendenti per la predisposizione della Politica di Remunerazione, né sono state stanziate per l'anno 2017 risorse finanziarie per questa finalità.

d) Finalità perseguiti con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente.

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione rappresenti uno strumento per attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate di qualità professionali utili per gestire con successo la Società, tramite l'attribuzione di obiettivi di *performance* fortemente condivisi e in linea con quelli della Società e del Gruppo, nonché della generalità degli azionisti.

Pertanto, attraverso la Politica di Remunerazione, la Società intende valorizzare lo stretto legame tra la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici ed i risultati conseguiti, sia individualmente che a livello di Società.

La Politica di Remunerazione della Società è allineata alle *best practices* previste dal Codice di Autodisciplina, ed è ispirata, per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, ai seguenti principi:

- i) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera la Società e delle caratteristiche dell'attività di impresa concretamente svolta;
- ii) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;

- iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal CdA;
- iv) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli Azionisti;
- v) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, e la misura di tale differimento è coerente con le caratteristiche della Società;
- vi) sono previste intese contrattuali che consentono alla Società di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versata, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestatamente errati;
- vii) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della partecipazione ai comitati istituiti dal Consiglio;
- viii) non sono previste indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione ad eccezione di quanto previsto per l'Amministratore Delegato nell'ambito del suo rapporto di lavoro dipendente intercorrente con la Società

La Politica di Remunerazione proposta in approvazione al CdA del 23 febbraio 2017 si pone in linea di continuità con la Politica per l'esercizio 2016.

In particolare, per l'anno 2017 il meccanismo di remunerazione variabile aggiuntivo che sarà previsto per i Dirigenti Strategici è essenzialmente mirato a promuovere e premiare la crescita dei margini e la vendita di licenze d'uso dei prodotti del Gruppo. 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 2017, in continuità con l'anno precedente, è il diretto collegamento tra il valore del premio e la *performance* del Dirigente Strategico (e della sua struttura), seppure nell'ambito del generale rispetto dei *covenants* finanziari posti alla base dell'Accordo di Ripatrimonializzazione e a condizione che la Società abbia sufficiente risorse finanziarie per far fronte ai normali impegni finanziari correnti.

Come per lo scorso esercizio, anche per l'anno 2017 si sono individuati appositi meccanismi e condizioni specifiche per la maturazione effettiva dei premi.

Il compenso variabile dell'Amministratore Delegato è assoggettato a quanto previsto all'art. 6.C.1 lett. f) del codice di autodisciplina. In particolare il Consiglio di amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazione, potrà riservarsi di chiedere, entro e non oltre i sei mesi successivi alla erogazione, la restituzione, fino a un massimo del 20%, delle componenti variabili della remunerazione versate qualora siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

I meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad esso assegnati, ed equivalgono a quelli previsti per i Dirigenti Strategici (cfr. Criterio 6.C.3 del Codice di Autodisciplina).

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La Politica di Retribuzione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici di TAS si articola in 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 complessive della Società e/o del Gruppo e, per i Dirigenti Strategici, anche delle performance individuali e della struttura di loro responsabilità (“**MBO**”).

Non vi sono piani di incentivazione a base azionaria da destinare agli Amministratori esecutivi e/o ai Dirigenti Strategici.

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 Strategici, 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 CdA, nei limiti dell'importo globale complessivamente approvato dall'Assemblea 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 CdA, sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile.

Ripartizione tra gli Amministratori dei compensi attribuiti con delibera dell'Assemblea del 29 aprile 2015

L'Assemblea del 29 aprile 2015 ha stabilito i compensi per il Consiglio nella misura di complessivi Euro 570.000 (cinquecentosettantamila), rimettendo al Consiglio:

- i) il compito di ripartire i predetti compensi tra gli Amministratori;
- ii) la determinazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ., dei compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche.

Con delibera del 13 maggio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito la seguente ripartizione dei compensi, attribuendo:

- i) a tutti gli Amministratori un compenso fisso, singolarmente, di Euro 15.000,00 (quindicimila/00) lordi su base annua, per un totale complessivo massimo di Euro 135.000,00;
- ii) al Presidente del CdA e all'Amministratore delegato un compenso fisso per la carica, in aggiunta a quanto stabilito al precedente punto i), di Euro 30.000,00 (trentamila/00) lordi ciascuno su base annua, per un totale di Euro 60.000,00.

La ripartizione dei compensi è rimasta invariata per l'esercizio 2016 per la cui attribuzione di dettaglio si rinvia alla tabella 1 della Parte seconda della presente Relazione.

La ripartizione della componente fissa è stata effettuata in modo da commisurare i compensi all'impegno concretamente richiesto a ciascun Amministratore. L'attribuzione di tali compensi non è legata né ai risultati economici né a obiettivi specifici della Società.

Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti.

Con delibera del 13 maggio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, nonché con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio ha determinato i compensi spettanti ai membri dei Comitati, attribuendo singolarmente a tutti i membri indistintamente un compenso fisso di Euro 5.000,00 (cinquemila/00) lordi su base annua.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti, ai sensi di quanto raccomandato nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, non risulta legata in misura significativa ai risultati economici conseguiti dalla Società né gli stessi risultano destinatari di piani di incentivazione su 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, oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica.

Amministratore Delegato: componente fissa e 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 prestabili facilmente verificabili sulla base del budget previsionale dell'anno successivo ed a determinate condizioni.

Presidente del Consiglio di Amministrazione: componente fissa e variabile

La remunerazione individuale del Presidente prevede l'attribuzione di componenti variabili di remunerazione (Euro 150.000,00 annui lordi, da contrattualizzare con una lettera specifica), che per l'anno 2016 non sono state oggetto di effettiva contrattualizzazione tramite assegnazione di obiettivi: la formalizzazione del Piano di MBO per il Presidente del CdA è rimasta invero sospesa sino all'esito

dell'operazione di esdebitazione e ripatrimonializzazione della Società, formalizzata in data 4 agosto 2016.

In data 11 novembre 2016 il CdA, raccolto il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire al Presidente del CdA un compenso parametrato alle funzioni esecutive allo stesso attribuite, e al contributo atteso dallo stesso con particolare riguardo allo sviluppo del mercato estero, stabilendo l'attribuzione di un compenso variabile di Euro 80.000,00 (ottantamila/00) lordi per l'anno 2016, ed Euro 60.000,00 (sessantamila) lordi per i mesi da gennaio a marzo 2017, nel rispetto dell'importo globale massimo stabilito dall'assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2015.

Dirigenti Strategici

Per l'anno 2016 sono stati previsti per i Dirigenti Strategici 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 Ripatrimonializzazione e che la Società abbia una capacità finanziaria sufficiente a far fronte ai normali impegni correnti. Il Piano degli MBO 2016 è stato strutturato per misurare e premiare i *manager*, e le strutture aziendali di riferimento, in funzione dell'incremento dei margini e dei ricavi per licenze d'uso dei prodotti rispetto all'anno precedente. Si è ritenuto che questa impostazione per il Piano MBO 2016 potesse contribuire a consolidare e migliorare il trend di crescita già osservato negli esercizi precedenti. E' stato altresì stabilito che il Piano MBO 2016 si sarebbe attivato per ogni *manager* di produzione coinvolto solo se la sua *performance* avesse generato una crescita di margini rispetto all'esercizio precedente e se avesse generato ricavi per vendita di licenze d'uso ed il valore del suo bonus sarebbe stato commisurato alla differenza tra i risultati del 2015 e quelli del 2016 e proporzionale ai ricavi generati per vendite di licenze d'uso. Per i manager delle strutture commerciali coinvolti, il bonus sarebbe stato calcolato sulla base dei ricavi generati dalle vendite di licenze d'uso e compensato in positivo o in negativo in funzione della crescita o del calo dei margini dei clienti assegnati. Infine per i manager delle funzioni corporate, il bonus sarebbe determinato sulla base dell'incremento dell'EBITDA industriale consolidato rispetto all'esercizio precedente. 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.

Per l'anno 2017 saranno determinati, per i Dirigenti Strategici, 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 Ripatrimonializzazione o di loro eventuale rinegoziazione all'esito delle trattative in corso con le banche finanziarie e che la Società abbia una capacità finanziaria sufficiente a far fronte ai normali impegni correnti.

Il Piano di MBO 2017, in continuità con l'anno precedente e secondo le linee guida approvate dal Comitato per la Remunerazione e Nomine il 23 febbraio 2017, sarà strutturato per misurare e premiare i manager Dirigenti Strategici in funzione della crescita di margini rispetto all'esercizio precedente e proporzionalmente ai ricavi per vendita di licenze d'uso; per le strutture commerciali, il bonus sarà commisurato ai ricavi generati dalla vendite di licenze d'uso e compensato in positivo o in negativo in funzione della crescita o del calo dei margini dei clienti (50% del bonus relativo ai clienti assegnati e 50% del bonus relativo a tutto il mercato Italia); infine per i manager delle funzione *corporate*, il bonus sarà determinato sull'incremento dell'EBITDA industriale rispetto all'esercizio precedente e sulla base di obiettivi individuali specifici di ciascuna funzione. Si ritiene che questa impostazione per il Piano di MBO 2017 garantisca continuità con il passato e focalizzi le strutture aziendali sul miglioramento delle prestazioni contribuendo a consolidare e a sviluppare il trend di crescita sia di breve termine, con particolare riferimento alla crescita dei margini ed al controllo dei costi sia di medio/lungo termine grazie alla vendita di licenze.

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 2017 includono anche la promozione della proposizione di nuovi prodotti ai clienti esistenti, in virtù dell'assegnazione di obiettivi di ricavi per la vendita di licenze.

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

Collegio sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stata stabilita dalla delibera assembleare del 29 aprile 2014 fino alla fine del mandato e dunque fino all'assemblea di approvazione del bilancio al

31 dicembre 2016, in 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 2015.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Agli Amministratori ed ai dirigenti con responsabilità strategiche sono riconosciuti benefici non monetari consistenti 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, personal computer portatili, telefoni cellulari, smartphone, tablet e dispositivi mobili per il collegamento ad internet oltre che la possibilità di usufruire di specifici piani integrativi per l'assistenza sanitaria e coperture assicurative.

g) Obiettivi di performance

Si rinvia ai precedenti punti d) ed e).

Il Piano di MBO 2017, in continuità con l'anno precedente, è basato sulla misura della crescita della marginalità come obiettivi di breve termine e dei ricavi provenienti dalla vendita delle licenze come obiettivi medio/lungo termine. La misura della crescita della marginalità è determinata come differenza tra il dato dell'esercizio corrente e quello dell'esercizio dell'anno precedente e la misura dei ricavi provenienti dalla vendita delle licenze è determinata sulla base della natura economica delle vendite effettuate. Per le business unit vengono analizzati i margini e le licenze di ciascuna struttura, per le strutture di vendita vengono analizzati sia le performance individuali (licenze e crescita di margini) sia le performance relative all'intero mercato Italia, infine per le strutture di corporate la misura della crescita della marginalità è basata sull'incremento dell'EBTDA industriale consolidato.

h) 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 2016 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 dei margini rispetto all'anno precedente e come percentuale dei ricavi generati dalle vendite di licenze.

Infine è stata introdotta la facoltà per il CdA 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.

i) Informazioni sulla coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione 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 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.

j) 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.

k) 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.

I) 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.

m) 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 Euro 150.000,00= per dirigenti senza nucleo familiare e di Euro 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.

n) 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 relazione alla politica retributiva legata allo svolgimento dell'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo e).

o) 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

DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma erogati in favore degli organi di amministrazione e di controllo, del direttore generale e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti Strategici relativamente all'esercizio 2016. I compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato secondo quanto consentito dallo schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti in quanto TAS è una società "di minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Gli elementi che compongono la remunerazione del 2016 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti Strategici sono i seguenti.

Consiglio di Amministrazione:

- (i) Remunerazione fissa: nei limiti dell'importo globale massimo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, secondo quanto stabilito nel Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2015. Si rimanda alla sezione Prima lettera e) della presente Relazione per la ripartizione di dettaglio dei compensi a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ai membri di ciascun comitato, al Presidente e all'Amministratore Delegato.
- (ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ha diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle proprie mansioni ed in ragione della carica ricoperta.
- (iii) Bonus e altri incentivi: il Presidente e l'Amministratore Delegato 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 2016 sono descritti nella lettera e) della Sezione Prima che precede.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori non esecutivi.

Collegio sindacale:

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014 aveva nominato il Collegio sindacale che giunge a scadenza con l'Assemblea che approverà il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016, attribuendo allo stesso un compenso pari a complessivi Euro 100.000 ripartiti in misura pari a Euro 40.000 per il Presidente ed Euro 30.000 per ciascun Sindaco effettivo.

Ogni membro del Collegio Sindacale ha diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle proprie mansioni ed in ragione della carica ricoperta.

I predetti compensi sono stati interamente corrisposti ad inizio 2017.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

Dirigenti Strategici

Il compenso complessivo attribuito ai Dirigenti Strategici è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e in linea con quanto rappresentato nella lettera e) della Sezione Prima e ammonta, per l'esercizio 2016, a: a) Euro € 333.657 per quanto riguarda la retribuzione fissa; b) Euro € 3.000 per quanto riguarda la componente variabile (MBO) e c) Euro € 2.601 per quanto riguarda i benefici non monetari.

Benefici non monetari: alcuni Dirigenti Strategici 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 linda. La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2016 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo 7 che precede.

Trattamenti di fine rapporto: i Dirigenti Strategici 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.

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.

PARTE SECONDA - TABELLE

Sono di seguito riportate le tabelle previste nell'Allegato 3A, Schema n. 7-bis del Regolamento Emissenti, che riassumono analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti Strategici.

Tabella 1 - 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
Dario Pardi	Presidente	1/01-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	1	45.000		80.000	
Valentino Bravi	Amm. Delegato	1/01-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	2	45.000	3.140		300.000
Paolo Colavecchio	Consigliere	1/06-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	3	8.750	641		100.000
Enrico Pazzali	Consigliere	1/01-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	4	25.000			
Riccardo Pavoncelli	Consigliere	1/01-06/03/2016	Dimesso	5	2.500			
Giovanni Damiani	Consigliere	1/01-18/07/2016	Dimesso	6	10.833			
Carlotta De Franceschi	Consigliere	1/11-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	7	3.333			
Luca Di Giacomo	Consigliere	1/01-14/12/2016	Dimesso	8	19.167			
Giancarlo Albini	Consigliere	1/01-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	9	25.000			
Roberta Viglione	Consigliere	1/01-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	10	25.000			
Suzan Andrée Bazile	Consigliere	1/01-31/12/2016	Approv. bilancio 2016	11	20.000			
Totale compensi amministratori						3.781	80.000	400.000
						229.583		
Totale compensi sindaci						104.074	-	-
TOTALE COMPENSI						333.657	3.781	80.000
								400.000
Dirigenti con responsabilità strategiche						1.963	3.000	317.167

* In seguito all'Operazione il Consiglio di Amministrazione si presenterà dimissionario all'Assemblea del 26 aprile 2017 al fine di consentire l'espressione dei nuovi soci in merito all'organo amministrativo

Note

- (1) di cui 30.000 Euro quale emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, 15.000 Euro per la carica di consigliere di Amministrazione e 80.000 Euro quale ulteriore compenso assegnato dal cda per l'esercizio 2016
- (2) di cui 30.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato e 15.000 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere di Amministrazione
- (3) di cui 8.750 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere di Amministrazione (dal 01/06/2016)
- (4) di cui 15.000 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere di Amministrazione e 10.000 euro come membro dei comitati
- (5) di cui 2.500 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere
- (6) di cui 8.125 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere ed euro 2.708 quale compenso per la carica di membro dei comitati,

- (7) di cui 2.500 Euro quale emolumento per la carica Consigliere di Amministrazione e 833 Euro quale emolumento per la carica di membro dei comitati
- (8) di cui 614.375 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere ed euro 4.792 quale compenso per la carica di membro dei comitati
- (9) di cui 15.000 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere di Amministrazione e 10.000 Euro quale compenso per la carica di membro dei comitati
- (10) di cui 15.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere di Amministrazione ed euro 10.000 quale compenso per la carica di membro dei comitati
- (11) di cui 15.000,00 Euro quale emolumento per la carica di Consigliere di Amministrazione ed euro 5.000 quale compenso per la carica di membro dei comitati

Tabella 3B - 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 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione sulla base del parere favorevole del Comitato, non prevederà la corresponsione dei bonus relativi in quanto era condizionato alla realizzazione di un valore di EBITDA Industriale consolidato nell'anno 2016 maggiore di quello dell'anno precedente che non si è realizzato ed al 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 che alla data del 31 dicembre 2015 che non sono stati rispettati.

Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche**TABELLA 1 schema 7-ter Allegato 3A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

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, le partecipazioni detenute, in TAS S.p.A. e nelle società da questa controllate, da amministratori e sindaci 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, sono riportate nella tabella sottostante..

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Pardi Dario	Presidente	TAS S.p.A.	0	36.571.108*	0	36.571.108*
Bravi Valentino*	Amministratore Delegato	TAS S.p.A.	0	36.571.108*	0	36.571.108*

* Partecipazioni detenute per il tramite della partecipazione indiretta in OWL a seguito della operazione di ripatrimonializzazione del 4 agosto 2016 come da comunicati diffusi al mercato

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

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, le partecipazioni detenute, in TAS S.p.A. e nelle società da questa controllate, da 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, sono riportate in forma aggregata nella tabella sottostante.

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni o quote possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni o quote possedute alla fine dell'esercizio
1	TAS S.p.A.	19.831	0	0	19.831
1	TASAMERICAS Ltd	0	10.088,36*	0	10.088,36

*: pari all'1% del capitale

Milano, 23 febbraio 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

(Valentino Bravi)