

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 2013 ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2014.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine ha concordato le linee guida ed i principi della politica sulla remunerazione in data 27 febbraio 2014 riservandosi di definire con maggiore livello di dettaglio in successivi incontri il piano di MBO 2014.

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, rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 28 giugno 2012, è formato da tre membri, tutti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

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 3 volte nel corso del 2013. Per quanto riguarda il 2014 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 del Piano MBO stabilito per l'anno 2014 e la politica per la remunerazione approvando altresì la presente relazione.

Per l'anno 2013, il Piano di MBO si sarebbe attivato solo se l'EBITDA industriale escluso la voce capitalizzazioni (ovvero il Cash Industrial EBITDA) avesse superato la soglia del 75% rispetto al risultato previsto a budget 2013 e comunque solo in assenza di rottura dei *covenants* finanziari previsti dall'accordo di ristrutturazione dei debiti del 27 giugno 2012. Il mancato superamento della soglia del 75% del budget 2013 da parte del Cash Industrial EBITDA ha determinato la mancata attivazione del Piano di MBO 2013, di cui il Comitato per la Remunerazione e Nomine ha preso atto nella riunione del 27 febbraio 2014.

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 stanziato 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 2014, 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 raggiungere l'obiettivo di crescita di margini e ricavi, al fine di consolidare e migliorare il trend di crescita già osservato nel 2013. Il premio sarà calcolato sia sui risultati aziendali che sui risultati di ogni singola struttura / persona. Il principio alla base delle linee guida del Piano di MBO 2014 è 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 sufficiente capacità di cassa per far fronte ai normali impegni finanziari correnti.

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 per la Remunerazione e Nomine 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 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, sia di natura quantitativa che, sebbene in misura inferiore, qualitativa, preventivamente indicati dalla Società, a condizione che fossero raggiunti gli obiettivi aziendali in termini di Cash Industrial EBITDA di Gruppo e comunque solo in 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. La Società, non essendo stati raggiunti gli obiettivi aziendali in termini di Cash Industrial EBITDA, non ha proceduto con l'assegnazione dei bonus previsti nel

Piano MBO 2013 né per l'Amministratore Delegato, né per i dirigenti, inclusi quelli con responsabilità strategiche e/o impiegati.

Nel corso del 2013, sono stati erogati alcuni premi *una tantum*, discrezionali ed estemporanei, e pertanto non previsti nel piano MBO 2013, autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, per premiare alcuni dipendenti che hanno contribuito al conseguimento di risultati impegnativi.

Anche per l'anno 2014 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 di cassa sufficiente a far fronte ai normali impegni finanziari correnti. Il Piano degli MBO 2014 sarà 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 ritiene che questa impostazione per il Piano degli MBO 2014 contribuisca a consolidare e migliorare il trend di crescita già osservato nel 2013. Per ogni manager coinvolto nel piano degli MBO 2014 lo stesso sarà attivato solo se la sua performance genererà una crescita di margini e di ricavi rispetto ai dati consuntivi del 2013 ed il valore del suo bonus sarà commisurato alla differenza tra i risultati del 2013 e quelli del 2014. Analogamente agli anni precedenti, sono previsti degli importi massimi per ciascun bonus individuale.

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, dall'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2013 è stato determinato fino alla fine del mandato un corrispettivo fisso in linea con gli emolumenti versati negli anni precedenti.

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.

In particolare per l'anno 2013 sono stati assegnati a ciascun destinatario del Piano di MBO obiettivi oltre che di natura quantitativa anche, tuttavia con un impatto del 25%, di natura qualitativa per la cui corretta ed obiettiva valutazione sono stati definiti altresì alcuni parametri nella definizione degli stessi.

A partire dall'anno 2014 si è deciso di attribuire obiettivi solo di natura quantitativa ed in particolare il valore del bonus sarà calcolato come percentuale dell'incremento di margini e ricavi rispetto all'anno precedente.

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, 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" commisurato alle annualità dei compensi fissi e variabili previsti per la carica e di cui successivamente nella presente relazione.

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.

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 2013 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, 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 10.000,00. La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, secondo quanto stabilito nell'assemblea del 29 aprile 2013 ed indicato nel precedente paragrafo 6.2, è stata stabilita in misura fissa, 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, 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 a massimali definiti per ogni tipologia di voce di spesa.
- (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, 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 2013 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 2013 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	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2014	1	100.000			
Valentino Bravi	Amm. Delegato	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2014	2	200.000	2.704		150.000
Francesco Guidotti	Consigliere	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2014	3	20.000			
Michael Treichl	Consigliere	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2014	4	20.000			
Luca Di Giacomo	Consigliere	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2014	5	30.000			
Richard Launder	Consigliere	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2014	6	20.000			33.200
Totale compensi amministratori					390.000	2.704	-	183.200
Marco Rigotti	Presidente(*)	1/01-08/01/2013	Dimessosi il 08/01/2013		18.453			
Paolo Sbordoni	Presidente	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2013		41.372			
Alberto Righini	Effettivo	1/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2013		31.200			
Antonio Mele	Effettivo	10/01-31/12/2013	Approv. bilancio 2013		12.975			
Totale compensi sindaci					104.000	-	-	-
TOTALE COMPENSI					494.000	2.704	-	183.200
Dirigenti con responsabilità strategiche						6.856	32.500	710.978
(*)								
Marco Rigotti si è dimesso il 8 gennaio 2013, l'importo evidenziato è relativo al saldo contabilizzato per competenza.								

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 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 180.000,00 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 150.000,00 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

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

In ragione della mancato superamento della soglia di abilitazione del piano di MBO 2013 per i manager aziendali, si delibera di non riconoscere alcun incentivo variabile ai componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso del 2013, sono stati erogati alcuni premi una tantum, discrezionali ed estemporanei, e pertanto non previsti nel piano MBO 2013, autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, per premiare alcuni dipendenti che hanno contribuito al conseguimento di risultati impegnativi. L'importo totale erogato è stato di 73,5 migliaia di euro lordi, comprensivi dell'importo di 32,5 migliaia di euro lordi assegnati ai dirigenti con responsabilità strategiche come indicato nell'apposita tabella della presente relazione.

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.	8.250	800	0	9.050

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, 27 febbraio 2014

Per il Consiglio di Amministrazione
 Il Presidente
 (Renzo Vanetti)
