

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.

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 2011 ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2012.

Il Comitato per la Remunerazione ha predisposto e approvato le linee guida ed i principi della presente politica sulla remunerazione in data 23 aprile 2012.

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, 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, 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 che vigila sulla sua esecuzione almeno annualmente.

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

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

In ottemperanza alla raccomandazione di cui al principio 7.P.3 del Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito il Comitato per la remunerazione con i compiti previsti nel detto Codice ed in particolare:

- presenta al consiglio di amministrazione proposte o esprime 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;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valuta periodicamente ed almeno una volta l'anno l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche 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 è formato da tre membri, tutti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Nel corso dell'Esercizio a seguito delle dimissioni dalla carica di consigliere della dott.ssa Julia Prestia e della cooptazione del consigliere Michael Treichl, quest'ultimo è stato nominato in sostituzione della dott.ssa Prestia quale membro non esecutivo del comitato per la remunerazione. Successivamente, l'assemblea degli azionisti del 2 aprile 2012 ha confermato la nomina del Dr. Treichl quale amministratore e il Consiglio di Amministrazione in pari data ha rinnovato il conferimento della carica di membro del comitato.

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 7.P.3 del Codice, i componenti del comitato per la remunerazione possiedono una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Gli amministratori, in adesione al Criterio applicativo 7.C.4. 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 1 volta nel corso dell'esercizio 2011. Per quanto riguarda il 2012 si sono svolte tre riunioni ed in special modo nella riunione del 23 aprile 2012 il Comitato ha esaminato e valutato l'MBO stabilito per l'anno 2011.

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

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

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.

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

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

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

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

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

La Società, in considerazione del contingente momento di crisi del mercato, sia nazionale che mondiale, nonché delle particolari vicende relative alla rinegoziazione del debito contratto con le banche ed alla luce del nuovo piano industriale e relativa manovra finanziaria, incentrata sull'efficientamento strutturale della base costi della società e conseguenti azioni volte alla loro riduzione, ha deciso di non deliberare alcun piano o politica di remunerazione per l'anno in corso, rinviando ad eventuali ulteriori e diverse decisioni all'esito della rinegoziazione per l'esercizio in corso e per i successivi esercizi.

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 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 di ambiziosi risultati annuali per la Società e il Gruppo. Gli obiettivi al raggiungimento dei quali viene corrisposto tale bonus vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e sono basati sul raggiungimento di obiettivi prestabiliti facilmente verificabili sulla base del bilancio dell'anno successivo ed a determinate condizioni.

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

Per l'anno 2011 sono stati previsti per l'amministratore delegato e per alcuni dirigenti e impiegati meccanismi di remunerazione aggiuntivi variabili legati ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dalla Società, a condizione che fossero stati raggiunti gli obiettivi aziendali in termini di EBITDA industriale di Gruppo consolidato e comunque solo in assenza di rottura dei *covenants* posti alla base dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti sottoscritto con le banche del pool in data 25 febbraio 2010.

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

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.

7) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

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

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

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

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

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

La politica delle remunerazioni risulta in linea con la gestione del rischio di perseguimento di obiettivi di breve termine o comunque non conformi a quelli della Società e degli azionisti anche grazie alla predisposizione della stessa da parte del Comitato Remunerazioni, dal successivo passaggio deliberativo del consiglio di amministrazione e dalla valutazione a consuntivo del medesimo comitato remunerazione. 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 ovvero, di risoluzione del rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato, 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.

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.

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 all'impegno profuso anche con la partecipazione ai comitati nella misura in cui è stata deliberata dall'assemblea direttamente l'attribuzione di un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni, oltre che dal rimborso delle spese sostenute per la carica.

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

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

15) Riferimento a politiche retributive di altre società

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

Sezione II

11. Prima parte

1.1..

Gli elementi che compongono la remunerazione del 2011 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 nel 2009, secondo quanto stabilito nel Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2009, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve la somma di Euro 20.000,00, oltre al gettone di presenza, ad eccezione del Presidente che riceve per la carica la somma di Euro 80.000,00 e dell'Amministratore Delegato che riceve per la carica la somma di Euro 50.000,00. La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, secondo quanto stabilito nell'assemblea del 26 aprile 2011 ed indicato nel precedente paragrafo 6.2, è stabilita d in base ai minimi delle tariffe professionali dei ragionieri e dottori commercialisti, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro e in linea con i principi descritti nel paragrafo 6 che precede.
- (ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle proprie mansioni ed in ragione della carica ricoperta in rispetto a dei massimali definiti per ogni tipologia di voce di spesa.
- (iii) Bonus e altri incentivi: i membri del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di componenti variabili della remunerazione subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, 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 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 2011 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 2011 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.
- (vi) Trattamenti di fine rapporto: i Dirigenti con Responsabilità Strategiche maturano le indennità di fine rapporto ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro e non sono previste prassi e/o policy nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

1.2.

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

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

12 Seconda parte

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Nota	Compensi per la partecipazione a comitati	Nota	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Paolo Bassi	Presidente	01/01-02/12/2011	Dimissioni 02.12.2011	85.768	(1)						85.768		
Valentino Bravi	Amm. Delegato	01/01-31/12/2011	Approv. bilancio 2011	350.000	(2)				16.486		366.486		
Francesco Guidotti	Consigliere	01/01-31/12/2011	Approv. bilancio 2011	28.000	(3)						28.000		
Julia Prestia	Consigliere	01/01-14/11/2011	Dimissioni 14.11.2011	-							-		
Michael Treichl	Consigliere	14/11 - 31/12/2011	Approv. bilancio 2011	-							-		
Luca Di Giacomo	Consigliere	01/01-31/12/2011	Approv. bilancio 2011	30.000	(4)	3.000	(6)				33.000		
Richard Launder	Consigliere	01/01-31/12/2011	Approv. bilancio 2011	24.000	(5)	2.000	(6)				26.000		
Totale compensi amministratori				517.768		5.000		-	16.486	-	539.254	-	-
Totale compensi dirigenti con responsabilità strategiche (8 persone)				935.905		-		-	64.360	-	1.000.265	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio				1.453.673		5.000		-	80.846	-	1.539.519	-	-
Compensi da controllate e collegate				-		-		-	-	-	-	-	-
Totale				1.453.673		5.000		-	80.846	-	1.539.519	-	-

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 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 aprile 2009
- (2) di cui 50.000,00 Euro quale emolumento 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 aprile 2009 e 300.000,00 Euro quale retribuzione lorda fissa da lavoro dipendente
- (3) di cui 20.000,00 Euro quale emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2009 e 8.000,00 Euro a titolo di gettoni di presenza alle riunioni consiliari
- (4) di cui 20.000,00 Euro quale emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2009 e 10.000,00 Euro a titolo di gettoni di presenza alle riunioni consiliari
- (5) di cui 20.000,00 Euro quale emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione nei limiti dell'ammontare globale massimo deliberato dall'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2009 e 4.000,00 Euro a titolo di gettoni di presenza alle riunioni consiliari
- (6) a titolo di gettoni di presenza alle riunioni di comitato secondo quanto deliberato dall'assemblea dei soci del 28 aprile 2009

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

Nome e Cognome	Carica	Mbo 2010 retribuiti nel 2011
Bravi Valentino	Amministratore Delegato	50.000
Altri Dirigenti strategici (n. 8)	Direttori Strategici	73.048
	Totale	123.048

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.	0	6.250	0	6.250

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

Milano, 23 aprile 2012

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore Delegato
Valentino Bravi
