

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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 26 marzo 2021

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

SOMMARIO

<u>GLOSSARIO</u>	<u>3</u>
<u>PREMESSA</u>	<u>5</u>
<u>QUADRO DI SINTESI</u>	<u>9</u>
<u>SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE</u>	<u>11</u>
<u>SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI</u>	<u>30</u>

GLOSSARIO

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

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

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

CASH Industrial EBITDA: è l'EBITDA escluso capitalizzazioni, oneri non ricorrenti e effetti applicazione IFRS16.

Codice di Corporate Governance o Codice: il nuovo Codice di Corporate Governance delle Società Quotate pubblicato approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, che sostituisce il previgente Codice di Autodisciplina ed è applicabile dall'esercizio 2021.

Comitato per le nomine e la remunerazione o Comitato: il Comitato per le nomine e la remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A. ai sensi del Codice di Corporate Governance.

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

Dirigenti Strategici: gli alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo.

EBITDA di Gruppo: è il risultato operativo ante ammortamenti e svalutazioni consolidato riportato in bilancio. Il valore si intende al netto dei costi per i compensi variabili spettanti al Presidente, all'Amministratore delegato e ai dipendenti del Gruppo.

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

Industrial EBITDA: è l'EBITDA escluso gli oneri non ricorrenti.

OWL: OWL 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 del Gruppo relativo al periodo 2020-2022

Piano MBO: piano di remunerazione annua variabile, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (*Management by Objectives*).

Piano di Stock Option 2020-2022: il piano di *stock option* riservato ai dipendenti del gruppo TAS – inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche – per il periodo 2020-2022 approvato dall’Assemblea degli azionisti di TAS del 29 aprile 2020.

Politica di Remunerazione o Politica: la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale, per l’esercizio 2021.

Regolamento CNR: il regolamento che disciplina composizione, nomina, compiti e funzionamento del Comitato.

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 politica di remunerazione e sui compensi corrisposti 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 al Codice di Corporate Governance.

Collegio Sindacale: il 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 Cristoforo Colombo, 149, capitale sociale di Euro 24.330.645,50 interamente versato, suddiviso in n. 83.536.898 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 è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la “Politica in materia di remunerazione” (la “**Politica di Remunerazione**”) adottata dalla Società per gli Amministratori, i Dirigenti Strategici e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, i componenti del Collegio Sindacale, per l’esercizio 2021, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica di Remunerazione;
- la Sezione II illustra i compensi erogati a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate, nonché dalle società collegate, nell’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2020 agli Amministratori, ai Dirigenti Strategici e ai membri del Collegio Sindacale, 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, nell’apposita tabella in calce alla Relazione, i dati relativi alle partecipazioni detenute – nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale 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 dai libri dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, dai Dirigenti Strategici e dai membri del Collegio Sindacale.

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 Dirigenti Strategici e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, i componenti del Collegio Sindacale, per il 2021.

Ai fini della relazione si rappresenta quanto segue.

A) Composizione del CdA.

Con riguardo agli Amministratori, si precisa che l’Assemblea aveva nominato in data 26 aprile 2017 un consiglio di amministrazione 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 convocata per approvare il bilancio al 31 dicembre 2019. Il CdA risultava così composto:

1. Dario Pardi (Presidente)
2. Valentino Bravi (Amministratore delegato)
3. Carlo Felice Maggi (Vice-Presidente)

4. Alberto Previtali (amministratore non esecutivo)¹
5. Martino, Maurizio Pimpinella (amministratore indipendente)
6. Ambrosella Ilaria Landonio (amministratore indipendente)
7. Carlotta De Franceschi (amministratore indipendente)
8. Giancarlo Maria Albini (amministratore indipendente)
9. Roberta Viglione (amministratore indipendente).

In data 28 aprile 2020, in occasione della riunione assembleare per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, l'Assemblea ha nominato un nuovo consiglio di amministrazione 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 sarà convocata per approvare il bilancio al 31 dicembre 2022.

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

1. Dario Pardi (Presidente)
2. Valentino Bravi (Amministratore delegato)
3. Fabio Bravi (amministratore non esecutivo)
4. Umberto Pardi (amministratore non esecutivo)
5. Giancarlo Maria Albini (amministratore indipendente)
6. Carlotta De Franceschi (amministratore indipendente)
7. Ambrosella Ilaria Landonio (amministratore indipendente)
8. Annunziata Magnotti (amministratore indipendente)
9. Roberta Viglione (amministratore indipendente).

B) Composizione del Collegio sindacale.

Il Collegio Sindacale nominato con delibera dell'Assemblea del 26 aprile 2017, sulla base dell'unica lista presentata dall'azionista di controllo OWL, in carica per tre esercizi, ossia fino alla data dell'Assemblea che è stata convocata per approvare il bilancio al 31 dicembre 2019, risultava così composto:

1. Dott. Antonio Mele (Presidente)
2. Dott. Silvano Crescini (Sindaco effettivo)
3. Dott.ssa Claudia Sgualdino (Sindaco effettivo)
4. Dott.ssa Sonia Ferrero (Sindaco supplente)

¹ Il consigliere Alberto Previtali è stato nominato per cooptazione in data 18 luglio 2019, in sostituzione del dimissionario Nicolò Locatelli.

5. Dott. Gian Luca Succi (Sindaco supplente).

In occasione della riunione assembleare per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, l'Assemblea riunita in data 28 aprile 2020 ha nominato, sulla base dell'unica lista presentata dall'azionista di controllo OWL, il seguente elenco di candidati che rappresenta la composizione del Collegio sindacale alla data di approvazione della presente Relazione:

1. Dott. Antonio Mele (Presidente)
2. Dott.ssa Diana Rizzo (Sindaco effettivo)
3. Dott. Luca Maria Tesio (Sindaco effettivo)
4. Dott.ssa Sonia Ferrero (Sindaco supplente)
5. Dott. Gian Luca Succi (Sindaco supplente).

Tutti i sindaci resteranno in carica per tre esercizi, ossia fino alla data dell'Assemblea che è stata convocata per approvare il bilancio al 31 dicembre 2022.

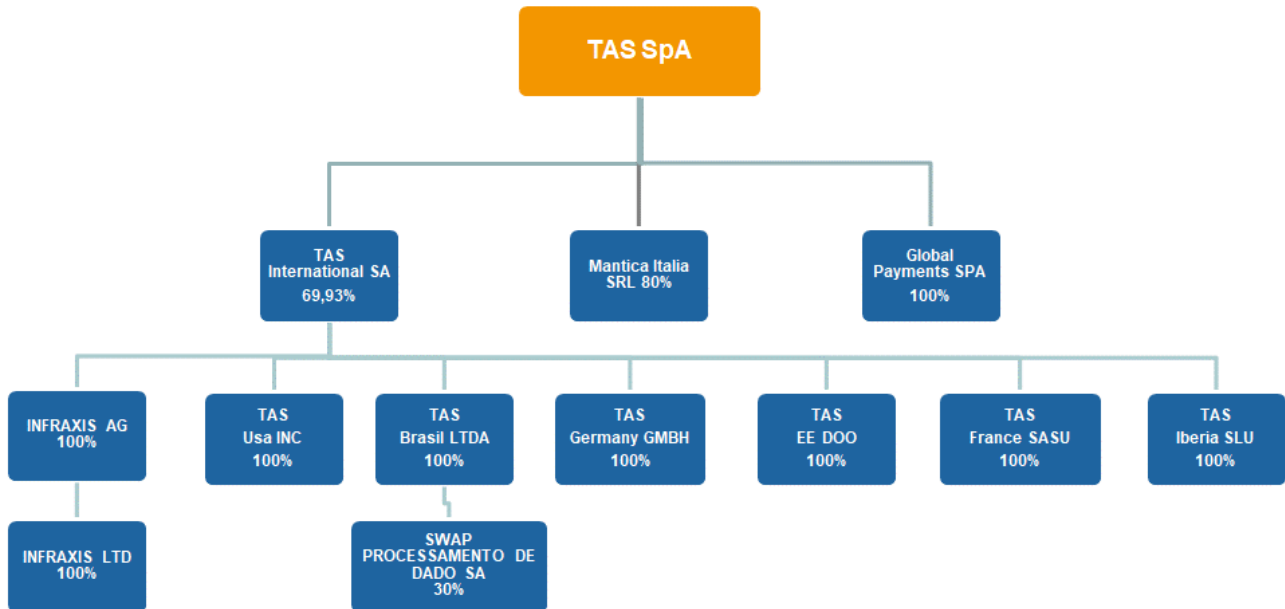
C) Dirigenti Strategici

Alla data della presente Relazione sono stati individuati quattro Dirigenti Strategici, nelle persone di:

1. Paolo Colavecchio (*Chief Financial Officer*)
2. Mario Mendia (*Senior Vice President International Business*)
3. Raffaele Monsorno (*Head of Sales*)
4. Massimiliano Quattrocchi (*Head of Global Payments Solutions*)

D) 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 CdA il 26 marzo 2021, su proposta del Comitato.

Ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, TUF, l'Assemblea in sede ordinaria convocata per il 29 aprile 2021, in prima convocazione, e per il 30 aprile 2021 in seconda convocazione, per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, dovrà:

- (i) deliberare con voto vincolante in merito alla Sezione I ("*Politica in materia di remunerazione*") della Relazione;
- (ii) deliberare con voto non vincolante sulla Sezione II ("*Compensi corrisposti*") della Relazione.

Ai sensi dell'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 29-30 aprile 2021.

QUADRO DI SINTESI

	Caratteristiche	Valori attualmente in essere
Remunerazione fissa	Componente fissa della remunerazione definita in modo congruo alle competenze, al ruolo, alle responsabilità strategiche attribuite e ai livelli retributivi di mercato per posizioni comparabili.	<p>Presidente: € 399.523,36 (comprensivo di € 35.000 annui quale compenso base per la carica di amministratore, € 340.000 annui quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; per la carica di Presidente del consiglio di amministrazione della controllata Global Payments S.p.A.: € 10.000 annui, oltre € 10.000 annui quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; per la carica di Presidente del consiglio di amministrazione della controllata TAS International SA.: CHF 5.000² annui).</p> <p>Amministratore delegato: € 509.523,36 (comprensivo di € 35.000 annui quale compenso base per la carica di amministratore, € 450.000 annui quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; per la carica di Amministratore delegato della controllata Global Payments S.p.A.: € 10.000 annui, oltre € 10.000 annui quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; per la carica di amministratore della controllata TAS International SA.: CHF 5.000* annui).</p> <p>Tali importi complessivi sono da intendersi al netto degli oneri di legge e quale ammontare massimo della remunerazione fissa annua rispettivamente del Presidente e dell'Amministratore delegato, anche con riferimento ad eventuali ulteriori cariche assunte in società controllate.</p> <p>Dirigenti Strategici: retribuzione in relazione al ruolo e alle responsabilità ricoperte e ad eventuali cariche assunte in società controllate.</p>
Incentivazione di breve termine (Piano MBO)	<p>Finalizzata a contribuire alla strategia aziendale, allineare gli interessi del <i>management</i> con quelli degli azionisti e <i>stakeholders</i> e mantenere l'<i>engagement</i> e la <i>retention</i> delle persone chiave.</p> <p>Il piano prevede il superamento del seguente <i>goals</i> per accedere all'MBO 2021: Industrial ABITDA consolidato maggiore dell'esercizio precedente.</p> <p>Inoltre il piano incentiva il raggiungimento dei seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redditività: Consolidamento margini y/y - Ricavi: Promozione vendita soluzione SW a licenza o canoni - Sviluppo del mercato <p>Per ciascun obiettivo è previsto un livello minimo, <i>target</i> e massimo di performance.</p> <p>Il valore dell'incentivo maturato è proporzionale alle <i>performance</i> conseguite.</p>	<p>Presidente: cap massimo € 250.000 (pari al 62% della remunerazione fissa).</p> <p>Amministratore delegato: cap massimo € 250.000 (pari al 49% della remunerazione fissa).</p> <p>Dirigenti Strategici: mediamente pari al 40% della remunerazione fissa.</p>
Incentivazione di medio-lungo termine (Piano di Stock-Option 2020-2022)	<p>Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del <i>management</i> con gli interessi degli azionisti.</p> <p>Il Piano Stock Option 2020-2022 prevede, che l'attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari avverrà nel corso di tre cicli di attribuzione aventi cadenza annuale, rispettivamente nel corso di ciascuno degli esercizi 2020, 2021 e 2022. I Beneficiari potranno essere individuati anche in date diverse, purché rispettivamente entro: (i) il 31 dicembre 2020, per il primo ciclo; (ii) 31 dicembre 2021, per il secondo ciclo; e (iii) 31 dicembre 2022, per il terzo ciclo. Non è previsto un numero massimo di Opzioni da assegnare in ciascun anno.</p>	<p>Dirigenti Strategici: mediamente pari a 9,5% remunerazione fissa a livello massimo.</p>

² Pari a Euro 4.523,36 al tasso di cambio del 23 marzo 2021.

Benefits

I benefits completano il trattamento economico e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale mentre i trattamenti di fine rapporto sono finalizzati alla tutela degli interessi della Società, prevenendo eventuali controversie.

Presidente e Amministratore delegato: uso dell'autovettura, PC, telefono cellulare inoltre, oltre alle polizze assicurative in linea con la prassi di mercato e ai piani di previdenza integrativa previsti dal CCNL, polizza integrativa di secondo livello e polizza D&O che copre anche gli altri Amministratori e i membri del Collegio Sindacale.
Dirigenti Strategici: uso di automobili aziendali, con costi parzialmente a carico del beneficiario per l'uso promiscuo e con rimborso del carburante utilizzato per spostamenti di lavoro, *notebook, smartphone, tablet* e dispositivi mobili per il collegamento ad *internet*; possibilità di usufruire di specifici piani integrativi per l'assistenza sanitaria e coperture assicurative

SEZIONE I

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

a) **Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione e responsabili della corretta attuazione di tale Politica.**

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che, in coerenza con le previsioni normative e il modello di governo societario, vede coinvolti il CdA, l'Amministratore delegato, il Comitato per le nomine e la remunerazione, 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, con il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato e del Direttore delle Risorse Umane;
- il Consiglio esamina e approva, per quanto di propria competenza, la Politica di Remunerazione e la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre annualmente all'Assemblea 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;
- l'Assemblea delibera, con voto vincolante, in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione e con voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione, nonché determina, ai sensi di legge e dello statuto, i compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e delibera, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, sui piani di compensi basati su strumenti finanziari, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

b) **Intervento del Comitato per le nomine e la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento.**

Composizione

In ottemperanza al Codice di Corporate Governance, la Società ha costituito il Comitato per le nomine e la remunerazione. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato, in linea con le raccomandazioni del Codice, sono disciplinati dal Regolamento CNR, approvato dal CdA il

13 novembre 2018. Il regolamento del CNR sarà oggetto di aggiornamento nell'esercizio 2021, ai fini del recepimento delle modifiche introdotte dal nuovo Codice (Articoli 4 e 5).

Sino alla naturale scadenza del Consiglio di Amministrazione con l'Assemblea del 28 aprile 2020, il Comitato risultava composto da tre amministratori indipendenti: Giancarlo Maria Albini (Presidente), Martino Maurizio Pimpinella e Carlotta De Franceschi.

A seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea del 28 aprile 2020, il Comitato – nella sua attuale composizione deliberata nella riunione del CdA tenutasi il 4 maggio 2020 - risulta composto da tre membri, tutti amministratori non esecutivi e indipendenti, e precisamente:

- Giancarlo Maria Albini, Presidente del Comitato, amministratore non esecutivo e indipendente;
- Carlotta De Franceschi, amministratore non esecutivo e indipendente;
- Annunziata Magnotti, amministratore non esecutivo e indipendente.

Compiti principali

Al Comitato sono attribuiti i compiti previsti nell'art. 2 del Regolamento CNR:

- formulare pareri in merito alla dimensione e alla composizione consiglio di amministrazione ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna;
- formulare proposte in merito alla metodologia per lo svolgimento delle attività valutazione del consiglio di amministrazione previste dal Codice di Corporate Governance;
- proporre candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- esprimere raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi negli organi di amministrazione o di controllo di altre società quotate in mercati regolamentati, di società finanziarie, bancarie, assicurative o, comunque, di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società;
- monitorare che per la nomina degli amministratori siano previste modalità che assicurino la trasparenza del procedimento ed una equilibrata composizione del consiglio di amministrazione;
- verificare che le liste di candidati alla carica di amministratore siano accompagnate dall'indicazione dell'eventuale idoneità dei candidati a qualificarsi come indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance, fermo restando che spetta al consiglio di amministrazione valutare l'indipendenza dei propri componenti;
- qualora il consiglio di amministrazione intenda adottare un piano per la successione degli amministratori esecutivi, effettua l'istruttoria sulla predisposizione del piano;

- formulare proposte per la definizione della politica di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato e formula proposte in merito;
- formulare 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 e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Modalità di funzionamento

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

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, ai sensi dell'art. 1 del Regolamento CNR i componenti del Comitato 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 Codice di Corporate Governance, 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 6 (sei) volte nel corso dell'esercizio 2020, con la partecipazione effettiva e proattiva dei suoi componenti e dei Sindaci, e una durata media delle riunioni di circa trenta minuti.

Per quanto riguarda il 2021, alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte 3 (tre) riunioni, nell'ultima delle quali il Comitato ha esaminato e valutato – *inter alia* - la Politica di Remunerazione per l'esercizio in corso formulando, altresì, parere positivo in merito all'approvazione della presente Relazione da parte del Consiglio (per quanto di competenza di quest'ultimo).

Alle riunioni del Comitato sono stati invitati a partecipare i membri del Collegio Sindacale, nonché alcuni rappresentanti delle funzioni aziendali necessarie per l'acquisizione delle informazioni trattate, tra i quali il Direttore delle Risorse Umane e il Direttore Amministrazione Finanza, e i consulenti legali della Società.

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.

Gestione dei conflitti di interesse

Per quanto riguarda la gestione dei conflitti di interesse, con decisione del CdA del 13 novembre 2018, la Società ha integrato la procedura relativa alle operazioni con parti correlate (la “**Procedura OPC**”) con la disciplina delle operazioni nelle quali un amministratore o un sindaco abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, ai sensi dell’art. 2391 cod. civ. o del Codice di Corporate Governance.

Ai sensi della Procedura OPC, alle operazioni di valore superiore a Euro 20.000,00 (ventimila) e nelle quali un membro del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale abbia un interesse, per conto proprio o di terzi, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai sensi dell’art. 2391 cod. civ. e del Codice di Corporate Governance, prima della trattazione del singolo punto all’ordine del giorno della riunione consiliare, ciascun amministratore e sindaco deve segnalare eventuali interessi, per conto proprio o di terzi, di cui sia portatore in relazione alla materia o questione da trattare, precisandone la natura, i termini, l’origine e la portata. Se si tratta del presidente o dell’amministratore delegato e l’operazione è di sua competenza, egli si astiene, in ogni caso, dal compimento dell’Operazione stessa, investendo della questione il consiglio di amministrazione;
- le operazioni in cui ci sia un conflitto di interesse sono approvate previo rilascio da parte del Comitato di una relazione non vincolante sulle ragioni e la convenienza per la Società delle medesime;
- in sede di delibera consiliare, gli amministratori interessati, di norma, non partecipano alla discussione e alla deliberazione sulle questioni rilevanti, uscendo dalla riunione. La delibera del consiglio di amministrazione deve comunque adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la Società dell’operazione.

Gli amministratori e sindaci della Società rilasciano, annualmente e in caso di variazioni, una dichiarazione in cui sono rappresentati i potenziali interessi di ciascuno in rapporto alla Società; i soggetti per i quali sono indicati potenziali interessi sono, in ogni caso, diversi dalle parti correlate e l’interesse può rilevare anche se indiretto (ad es., tramite uno stretto familiare). In ogni caso, gli amministratori e i sindaci segnalano con congruo anticipo gli interessi di cui sono portatori in relazione alle singole operazioni che la Società intende compiere, fermo restando che la valutazione degli amministratori e dei sindaci è soggettiva.

Nel caso in cui il soggetto portatore di un interesse sia un amministratore, la segnalazione di interesse è portata all'attenzione dell'amministratore delegato (o al presidente del consiglio di amministrazione nel caso in cui il soggetto portatore di un interesse sia l'amministratore delegato), il quale ne dà notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale. Nel caso in cui il soggetto portatore di un interesse sia un sindaco, la segnalazione dell'interesse è portata all'attenzione degli altri sindaci e del presidente del consiglio di amministrazione.

La Procedura OPC sarà oggetto di aggiornamento nell'esercizio 2021, per recepire le modifiche al Regolamento Parti Correlate Consob e al Regolamento Emittenti introdotte per recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti ("SRD II").

c) Valutazione del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società nella determinazione della Politica di Remunerazione.

Nella definizione della Politica di Remunerazione, la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti: le retribuzioni del personale di TAS sono sistematicamente verificate e analizzate con appositi strumenti di confronto basati su fattori quali il settore dell'azienda, il ruolo, l'anzianità, l'età e l'area/Comune di lavoro. Nel caso in cui emergano differenze significative, viene approfondita la specifica posizione con il responsabile gerarchico della persona interessata.

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

Il Comitato non si è avvalso del supporto di esperti indipendenti per la predisposizione della Politica di Remunerazione, né sono state stanziare per l'anno 2021 risorse finanziarie per questa finalità.

e) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione rappresenti uno strumento per:

- (i) attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate di qualità professionali utili per gestire con successo la Società;
- (ii) stabilire chiare direttive sulle priorità aziendali tramite l'attribuzione di obiettivi di *performance* fortemente condivisi e in linea con quelli della Società e del Gruppo, nonché della generalità degli azionisti, e

- (iii) allineare gli interessi del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti, nonché motivare le persone a raggiungere risultati di lungo termine, creando valore e sinergie per il Gruppo.

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 practice* previste dal Codice di Corporate Governance, e ciascuna delle componenti della remunerazione risponde quindi ad una finalità precisa per il perseguimento della visione strategica del Gruppo sulla base dei seguenti principi fondamentali:

- i) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività di impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- ii) sono previsti limiti massimi e minimi all'erogazione di componenti variabili;
- iii) gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- iv) 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 dell'attività di impresa e con i connessi profili di rischio;
- v) sono previste intese contrattuali che consentono alla Società di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestatamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla Società;
- vi) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della partecipazione ai comitati istituiti dal Consiglio;
- vii) non sono previste indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione.

Inoltre, coerentemente con la propria visione strategica, la Società è sensibile alle legittime esigenze civili, sociali e ambientali della collettività e dei propri dipendenti e con l'intenzione di assicurare i massimi livelli possibili di qualità e di tutela ambientale si impegna ad applicare e migliorare con continuità una serie di intendimenti, volti a minimizzare gli impatti ambientali, tra i quali:

- la stipulazione di accordi con la ditta dei distributori automatici di bevande ed alimenti per garantire il riciclo al 100% di tutta la plastica delle bottiglie e dei bicchieri e l'alluminio delle lattine mediante appositi trituratori installati nelle aree *break*;
- sostituzione periodica delle auto aziendali con modelli a bassi consumi incentivando, tra l'altro, l'adozione di auto a trazione *full-hybrid* e *hybrid plug-in*;
- raccolta differenziata dei rifiuti;
- nelle nuove sedi, installazione di centraline di controllo per lo spegnimento centralizzato delle luci a fine giornata e accensione delle luci nei bagni e nei magazzini tramite sensori di presenza;
- nelle nuove sedi, installazione di tende parasole in materiali specifici per l'abbattimento delle radiazioni infrarossi per ridurre la necessità di raffrescamento durante il periodo estivo;
- attenzione nella scelta dei dispositivi elettronici (PC, server e monitor) prediligendo caratteristiche tecniche volte a contenere il consumo di energia elettrica e a consentirne il funzionamento anche a temperature di esercizio molto elevate (per i server).

Nel corso dell'esercizio 2021 la Società, in linea con quanto già posto in essere nel 2020, prosegue con l'attività di contrasto della diffusione del COVID-19 mediante:

- diffusione del lavoro remoto a tutti i propri collaboratori (dipendenti e consulenti);
- specifiche attività di igienizzazioni e sanificazione delle proprie sedi aziendali;
- predisposizione delle procedure e dei dispositivi di contrasto del COVID-19 all'interno delle proprie sedi aziendali.

Inoltre, la Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore delegato e ai Dirigenti Strategici, con riferimento all'esercizio 2021, di una componente variabile di breve termine, sulla base del livello di raggiungimento di determinati obiettivi. Il piano di incentivazione annuale persegue le seguenti finalità:

- allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e *stakeholders* sulla base del principio *pay-for-performance*;
- mantenere l'*engagement* e la *retention* delle persone chiave con il meccanismo del differimento di una porzione della remunerazione variabile;
- allineare la politica remunerativa con le *best practice* per l'aggiustamento per il rischio, per trasparenza e nell'interesse sostenibile del gruppo tramite meccanismo di *gates* di accesso, *cap* e clausola di *claw-back*.

Il piano di incentivazione annuale contempla la corresponsione di un premio solo in caso di superamento dell'Industrial EBITDA consolidato realizzato nell'esercizio 2020.

Come per lo scorso esercizio, anche per l'anno 2021 sono stati individuati appositi meccanismi e condizioni specifiche per la maturazione effettiva delle remunerazioni variabili, nonché i limiti minimi e massimi degli importi erogabili.

Infine, nell'ambito della Politica di remunerazione, i Dirigenti Strategici sono altresì beneficiari del Piano di Stock Option 2020-2022, strutturato secondo cicli triennali ricorrenti, che decorreranno ciascuno dagli esercizi 2020, 2021 e 2022, prevede al termine di ciascun Periodo di *Vesting*, l'assegnazione ai Beneficiari di un numero complessivo massimo di 1.663.102 opzioni.

Le condizioni di esercizio delle Opzioni sono legate al raggiungimento di obiettivi di *performance* da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, per i singoli esercizi di riferimento del Piano (e, quindi, per gli esercizi 2020, 2021 e 2022) al cui raggiungimento è condizionato il numero effettivo di opzioni maturate.

Le Opzioni ricevute possono essere vestite in misura pari al 20% per i cinque anni di durata del Piano e attribuiscono ai beneficiari il diritto di acquistare azioni TAS a un prezzo pari al prezzo medio di tali azioni nei sei mesi antecedenti la data di assegnazione, con uno sconto del 35% per i Dirigenti Strategici.

La Politica di Remunerazione proposta in approvazione al CdA del 26 marzo 2021 ha durata annuale (esercizio 2021) ed è sostanzialmente in linea di continuità con la Politica per l'esercizio 2020, sulla quale l'Assemblea riunita il 28 aprile 2020 si era espressa favorevolmente con voto vincolante.

f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici di TAS si articola in due componenti principali:

1. una remunerazione fissa che può derivare da: (a) retribuzione da lavoro dipendente, ovvero (b) remunerazione per deleghe conferite ex articolo 2389 cod. civ., oppure (c) una combinazione di retribuzione da lavoro dipendente e di remunerazione per le deleghe conferite ex art. 2389 cod. civ.;
2. un compenso variabile annuo basato sulla performance complessiva della Società e/o del Gruppo e, per i Dirigenti Strategici, anche delle performance individuali e della struttura di loro responsabilità (“**MBO**”).

Inoltre, in data 28 aprile 2020 l'Assemblea ha deliberato l'adozione di un piano di *stock option* ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF e dell'articolo 84-*bis*, comma 1 Regolamento Emittenti, a favore dei dipendenti (ivi inclusi i Dirigenti Strategici) di TAS e delle società dalla stessa controllate (complessivamente i “**Beneficiari**”), per il periodo 2020-2022 (“**Piano di Stock Option 2020-2022**” o “**Piano**”). Il Piano

prevede l'assegnazione gratuita a uno o più Beneficiari di massime n. 1.663.102 Opzioni – come definite nel Piano - che danno diritto, ai termini e alle condizioni previsti dal documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, reperibile sul sito internet della Società [www.tasgroup.it /Sezione Investors](http://www.tasgroup.it/Sezione%20Investors) (il “**Documento Informativo**”) e dal regolamento di attuazione del Piano di Stock Option 2020-2022 adottato dal CdA in data 23 giugno 2020 (il “**Regolamento**”), alla sottoscrizione di altrettante azioni della Società ad un prezzo prefissato. L'attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari avverrà nel corso di tre cicli di attribuzione aventi cadenza annuale, rispettivamente nel corso di ciascuno degli esercizi 2020, 2021 e 2022. I Beneficiari potranno essere individuati anche in date diverse, purché rispettivamente entro: (i) il 31 dicembre 2020, per il primo ciclo; (ii) 31 dicembre 2021, per il secondo ciclo; e (iii) 31 dicembre 2022, per il terzo ciclo. Non è previsto un numero massimo di Opzioni da assegnare in ciascun anno.

Per i dettagli del Piano di Stock Option 2020-2022, si rinvia al Documento Informativo reperibile sul sito internet della Società www.tasgroup.it (Sezione Investors).

Le suddette componenti della remunerazione rispondono a esigenze diverse.

La remunerazione 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 le nomine e la remunerazione 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, 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 28 aprile 2020

L'Assemblea del 28 aprile 2020 ha stabilito i compensi per il Consiglio nella misura annua di complessivi Euro 200.000,00 (duecentocinquantamila/00), oltre all'IVA se dovuta, nonché agli oneri previdenziali, per la parte che la legge dispone a carico della Società, 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 4 maggio 2020, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, nonché con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il CdA ha deliberato di ripartire, per gli esercizi 2020-2022, i compensi deliberati dall'assemblea come segue:

- i) al Presidente del CdA un compenso fisso di Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) su base annua, oltre all'IVA, se dovuta, nonché agli oneri previdenziali, per la parte che la legge dispone a carico della Società, da corrispondersi in rate trimestrali posticipate di uguale importo;
- ii) all'Amministratore delegato un compenso fisso di Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) su base annua, oltre all'IVA, se dovuta, nonché agli oneri previdenziali, per la parte che la legge dispone a carico della Società, da corrispondersi in rate trimestrali posticipate di uguale importo;
- iii) agli altri Amministratori (indipendenti e non indipendenti) un compenso fisso, singolarmente, di Euro 15.000,00 (quindicimila/00) su base annua, oltre all'IVA, se dovuta, nonché agli oneri previdenziali, per la parte che la legge dispone a carico della Società, da corrispondersi in rate trimestrali posticipate di uguale importo, per un totale complessivo massimo di Euro 105.000,00 (centocinquemila/00);
- iv) ai consiglieri indipendenti nominati membri dei comitati endoconsiliari, in aggiunta al compenso fisso di cui al precedente punto (i), un ulteriore compenso fisso di Euro 5.000,00 (cinquemila/00) lordi su base annua per la carica in ciascun comitato per un totale massimo di Euro 45.000,00 (quarantacinquemila).

Con delibera del 22 marzo 2021, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, nonché con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il CdA ha deliberato di attribuire i seguenti ulteriori compensi fissi ex art. 2389, comma 3, cod. civ. (oltre all'IVA, se dovuta, nonché agli oneri previdenziali, per la parte che la legge dispone a carico della Società):

- v) al Presidente del CdA (i) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, cod. civ. di Euro 340.000,00 (trecentoquarantamila), e (ii) un compenso variabile di Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila), ex art. 2389, comma 3, cod. civ. derivante dal raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di remunerazione variabile per l'esercizio 2021;
- vi) all'Amministratore delegato (i) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, cod. civ. di Euro 450.000,00 (quattrocentocinquantamila), e (ii) un compenso variabile di Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila), ex art. 2389, comma 3, cod. civ. derivante dal raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di remunerazione variabile per l'esercizio 2021.

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.

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

Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti.

Con delibera del 4 maggio 2020, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, 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 per tutta la durata dell'incarico, in aggiunta al compenso annuo stabilito per la carica di consigliere indipendente.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti, ai sensi di quanto raccomandato nella Raccomandazione 29 del Codice di Corporate Governance, non è legata 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 di quanto deliberato dall'assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica.

Amministratore Delegato: componente fissa e variabile della remunerazione

Sino al 31 gennaio 2021 l'Amministratore Delegato ha intrattenuto con la Società un rapporto di lavoro dipendente regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, godendo altresì dei *benefit* concessi anche alla prima linea di dirigenti della Società quale l'uso "promiscuo" dell'auto aziendale

Dal 1° febbraio 2021 all'Amministratore delegato è riconosciuto un trattamento economico relativo al solo rapporto di amministrazione. Inoltre, l'Amministratore delegato svolge l'incarico attribuitogli dal Consiglio di Amministrazione di amministratore incaricato per il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società, nonché gli incarichi di:

- (i) amministratore delegato della controllata Global Payments S.p.A;
- (ii) amministratore nel consiglio di amministrazione della controllata TAS International SA;
- (iii) amministratore nei consigli di amministrazione delle società del Gruppo: TAS USA Inc.; TAS France S.A.S.U.; TAS Iberia SL (in rappresentanza di TAS International SA), TAS Eastern Europe d.o.o. e TAS Brasil Ltda.

La remunerazione dell'Amministratore delegato è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la remunerazione dell'Amministratore delegato è composta da:

- (i) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe, al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile, finalizzata alla remunerazione della *performance* annuale.

La remunerazione fissa dell'Amministratore delegato per l'esercizio 2021 si articola in:

- a) Euro 35.000,00 (oltre oneri di legge) annui quale componente fissa per la carica di Amministratore delegato;
- b) Euro 450.000,00 (oltre oneri di legge) annui, quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.,

per un totale di € 485.000,00 annui, a cui si aggiungono:

- c) Euro 10.000,00 (oltre oneri di legge) per la carica di Amministratore delegato della controllata Global Payments S.p.A., ed Euro 10.000,00 (oltre oneri di legge) annui quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- d) CHF 5.000 annui per la carica di amministratore della controllata TAS International SA.

Eventuali ulteriori cariche assunte in società controllate non potranno determinare un aumento della remunerazione fissa annua complessiva dell'Amministratore delegato.

Per l'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha altresì stabilito di attribuire all'Amministratore delegato un compenso variabile che maturerà al superamento del valore dell'Industrial EBITDA consolidato (dell'esercizio 2020 e poi crescerà linearmente fino al 100% del suo valore massimo al raggiungimento dell'importo dell'Industrial EBITDA industriale consolidato previsto nel budget 2021, per complessivi massimi Euro 250.000,00:

Bonus minimo	Bonus massimo	KPI	Peso KPI
€ 0,00	€ 250.000,00	Redditività operativa (Industrial Cash EBITDA)	100%

Il compenso variabile dell'Amministratore Delegato è assoggettato a quanto previsto dalla Raccomandazione n. 27 del Codice di Corporate Governance. In particolare, il Consiglio di amministrazione della Società, previo parere del Comitato per le nomine e la 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.

L'amministratore delegato non è destinatario di piani di incentivazione di medio-lungo termine.

Presidente del Consiglio di Amministrazione: componente fissa e variabile della remunerazione

La remunerazione fissa del Presidente tiene conto della carica e delle importanti deleghe operative attribuite, nonché della funzione di *investor relator* affidategli dal CdA.

Inoltre, il Presidente svolge gli incarichi di:

- (i) Presidente del consiglio di amministrazione della controllata Global Payments S.p.A;
- (ii) Presidente del consiglio di amministrazione della controllata TAS International SA;
- (iii) Presidente dei consigli di amministrazione delle società del Gruppo: TAS USA Inc.; TAS France S.A.S.U., TAS Eastern Europe d.o.o. e TAS Brasil Ltda.;
- (iv) Amministratore unico delle società del Gruppo: TAS Germany GmbH e Infraxis Ltd;
- (v) Consigliere di amministrazione della società del Gruppo Infraxis AG.

La remunerazione del Presidente è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la remunerazione del Presidente è composta da:

- (iii) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe, al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (iv) una componente variabile, finalizzata alla remunerazione della *performance* annuale.

La remunerazione fissa del Presidente per l'esercizio 2021 si articola in:

- a) Euro 35.000,00 (oltre oneri di legge) annui quale componente fissa per la carica di Amministratore delegato;
- b) Euro 350.000,00 (oltre oneri di legge) annui, quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ,

per un totale di € 385.000,00 annui, a cui si aggiungono:

- c) Euro 10.000,00 (oltre oneri di legge) per la carica di Presidente del consiglio di amministrazione della controllata Global Payments S.p.A., ed Euro 10.000,00 (oltre oneri di legge) annui quale compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- d) CHF 5.000 annui per la carica di presidente del consiglio di amministrazione della controllata TAS International SA.

Eventuali ulteriori cariche assunte in società controllate non potranno determinare un aumento della remunerazione fissa annua complessiva del Presidente.

Per l'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha altresì stabilito di attribuire Presidente un compenso variabile che maturerà al superamento del valore dell'Industrial EBITDA consolidato dell'esercizio 2020 e poi crescerà linearmente fino al 100% del suo valore massimo al raggiungimento dell'importo dell'Industrial EBITDA consolidato previsto nel budget 2021, per complessivi massimi Euro 250.000,00:

Bonus minimo	Bonus massimo	KPI	Peso KPI
€ 0,00	€ 250.000,00	Redditività operativa (Industrial Cash EBITDA)	100%

Il Presidente non è destinatario di piani di incentivazione di medio-lungo termine.

Dirigenti Strategici

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle società controllate ai Dirigenti Strategici è strutturata in modo tale da (i) attrarre, motivare e fidelizzare risorse adeguate a gestire con successo l'azienda, nonché (ii) incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti dal Consiglio.

Le proposte relative all'assunzione e alla retribuzione dei Dirigenti Strategici sono valutate dall'Amministratore delegato in collaborazione il Direttore delle Risorse Umane, coerentemente con la Politica di Remunerazione. I compensi possono essere soggetti a revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi (ad es. la performance dell'attività individuale, il livello di responsabilità e l'esperienza e competenza del singolo dirigente).

La retribuzione dei Dirigenti Strategici è composta da:

- (i) una retribuzione fissa stabilita in linea con il mercato di riferimento, che è sufficiente a remunerare la prestazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli Obiettivi di *performance* stabiliti dalla Società;
- (ii) una retribuzione variabile fino a un massimo stabilito dai relativi contratti di lavoro, in misura proporzionale al livello degli obiettivi di performance raggiunti.

Il peso della componente variabile è pari, mediamente, a circa il 40% della retribuzione fissa.

Con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2021, il piano di incentivazione annuale destinato ai Dirigenti Strategici, in linea con il Presidente e l'Amministratore delegato, prevede la corresponsione di un premio solo in caso di superamento del valore dell'Industrial EBITDA consolidato dell'esercizio 2020.

Per i dirigenti strategici coinvolti nelle attività di produzione il compenso variabile varrà zero fino al valore di primo margine dell'esercizio 2020 delle strutture di loro competenza e poi crescerà linearmente fino al

100% del suo valore massimo al raggiungimento dell'importo di primo margine delle strutture di loro competenza previsto nel budget 2021, e fino ad un massimo di Euro 70.000,00.

Per i dirigenti strategici coinvolti nelle attività commerciali italiane il compenso variabile varrà zero fino al 75% del valore di ricavi per vendite di prodotti (intese come licenze e/o royalties/canoni di utilizzo) previsto nel budget 2021 e poi crescerà linearmente dal 50% fino al 100% del suo valore massimo al raggiungimento dell'importo previsto nel budget 2021, e fino ad un massimo di Euro 70.000,00.

Per i dirigenti strategici coinvolti nelle attività commerciali internazionali il compenso variabile varrà zero fino al 75% del valore di ricavi per vendite di prodotti (intese come licenze e/o royalties/canoni di utilizzo) previsto nel budget 2021 e poi crescerà linearmente dal 50% fino al 100% del suo valore massimo al raggiungimento dell'importo previsto nel budget 2021, e fino ad un massimo di Euro 60.000,00.

Il compenso variabile per i dirigenti delle funzioni Corporate varrà zero fino al raggiungimento del Cash Industrial EBITDA consolidato dell'esercizio 2020 e poi crescerà linearmente fino al 100% del suo valore massimo al raggiungimento dell'importo del Cash industrial EBITDA consolidato previsto nel budget 2021, e fino ad un massimo di Euro 35.000,00.

Si ritiene che questa impostazione per il Piano MBO 2021 garantisca continuità con il passato e focalizzi i Dirigenti Strategici 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, di royalties e canoni.

I Dirigenti Strategici sono inoltre destinatari del Piano di Stock-Options 2020-2022.

Al riguardo, per i Dirigenti Strategici il Piano di Stock Option 2020-2022 è strutturato secondo cicli triennali ricorrenti, che decorreranno ciascuno dagli esercizi 2020, 2021 e 2022. Le condizioni di esercizio delle Opzioni sono legate al raggiungimento di obiettivi di *performance* da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, che per l'esercizio 2021 – in continuità con l'esercizio precedente - sono stati fissati nel raggiungimento da parte di ciascun Beneficiario del 75% degli obiettivi di performance di cui a piani MBO stabiliti dalla Società in uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi a partire dal 31 dicembre .2021 e sino al 31 dicembre 2024.

Le Opzioni ricevute possono essere vestite in misura pari al 20% per i cinque anni di durata del Piano e attribuiscono ai beneficiari il diritto di acquistare azioni TAS a un prezzo pari al prezzo medio di tali azioni nei sei mesi antecedenti la data di assegnazione, con uno sconto del 35% per i Dirigenti Strategici.

Per tutti i termini e le condizioni del vigente Piano di Stock-Options 2020-2022, si rinvia al documento informativo messo a disposizione di tale Assemblea ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, reperibile sul sito internet della Società www.tasgroup.eu (sezione Investors/ Corporate Governance / Assemblee).

g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti Strategici 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.

h) Obiettivi di performance, finanziari e non finanziari, in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili

Il Piano MBO 2021, in continuità con l'esercizio precedente, è fondato principalmente sulla crescita della marginalità (come obiettivo avente un impatto sul breve termine) e dei ricavi provenienti dalla vendita delle licenze, di royalties e canoni (come obiettivo avente un impatto di medio/lungo termine in termini di posizionamento sul mercato e fidelizzazione dei clienti). La crescita della marginalità è determinata come differenza tra il dato dell'esercizio corrente e quello dell'esercizio 2020; la misura dei ricavi provenienti dalla vendita delle licenze, royalties e canoni è determinata come differenza tra il dato dell'esercizio corrente ed il target definito dalla Società. Per le *business unit* vengono analizzati i margini di ciascuna struttura e per le strutture di vendita viene analizzata la somma delle performance commerciali relative ai mercati ed i territori di assegnati. Infine per le strutture di corporate la misura della crescita della marginalità è basata sull'incremento del Cash Industrial EBITDA consolidato tra l'esercizio corrente ed il valore dell'anno precedente.

Per maggiori informazioni si rinvia ai precedenti punti d) ed e).

Per l'esercizio 2021 la Società non ha individuato obiettivi di performance non finanziari.

i) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre delle componenti variabili della remunerazione

L'assegnazione dei compensi variabili è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi finanziari (per l'esercizio 2021 la Società non ha individuato obiettivi di performance non finanziari) stabiliti ogni anno con riferimento ai dati del budget ed è comunque vincolata da specifiche clausole di maturazione e delimitata da importi minimi e massimi.

Il Piano di Stock Option 2020-2022 condiziona il numero di Opzioni maturate da ciascun Beneficiario al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico/finanziaria, relativi al Gruppo, alla Società o a una o più delle società del Gruppo; tali obiettivi sono da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, per i singoli esercizi di riferimento del Piano (e quindi per gli esercizi 2020, 2021 e 2022). Nella riunione del 22 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che il numero effettivo

di Opzioni che matureranno – e saranno quindi effettivamente esercitabili – sarà determinato sulla base del raggiungimento da parte di ciascun Beneficiario del 75% degli obiettivi di performance di cui a piani MBO stabiliti dalla Società in uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi a partire dal 31.12.2021 e sino al 31.12.2024.

j) Informazioni sul contributo della Politica di Remunerazione, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.

La Politica di Remunerazione appare in linea con l'obiettivo di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termini e alla sostenibilità della Società, essendo focalizzata sulla marginalità e sull'incremento dell'EBITDA industriale consolidato, nella convinzione che siano questi i *driver* principali di sostenibilità del *business* e di successo nel medio-lungo periodo.

k) 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* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

Ai sensi del Piano di Stock Option 2020-2022, il periodo di maturazione delle Opzioni assegnate durante il quale le Opzioni stesse non possono essere esercitate è pari a un anno a decorrere da ciascuna Data di Assegnazione (come definita nel Piano).

Il Piano prevede altresì una clausola di *claw-back*, ai sensi della quale il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di revocare, anche parzialmente, le Opzioni assegnate ma non ancora esercitate, nel caso in cui accerti il verificarsi di una delle ipotesi indicate nel Regolamento.

Per maggiori dettagli relativi al Piano di Stock Option 2020-2022, si rinvia al Documento Informativo, reperibile sul sito internet della Società www.tasgroup.it (Sezione Investors).

l) 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

Per i termini e condizioni del Piano di Stock Option 2020-2022, si rinvia al Documento Informativo reperibile sul sito internet della Società www.tasgroup.it (Sezione Investors).

m) 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.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con un Dirigente Strategico, 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.

n) 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'incarico di amministratore;
- b. Copertura vita, secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale dirigenti azienda e industria applicabile ai Dirigenti strategici 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 200.000,00 per dirigenti senza nucleo familiare e di Euro 300.000,00 per dirigenti con nucleo familiare;
- c. Copertura infortunistica, sempre prevista dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti azienda industria applicabile ai Dirigenti Strategici 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 strategici 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 strategici è volontaria ed è prevista la partecipazione al costo da parte dei dirigenti aderenti.
- e. Copertura per ricovero da COVID: si tratta di una specifica polizza, stipulata nel corso del 2020 e rinnovata anche per l'esercizio 2021, che riconosce degli indennizzi ai lavoratori qualora dovessero essere ricoverati in ospedale a seguito di una infezione da COVID.

o) 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 è legata 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, nei limiti dell'importo globale determinato dall'Assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica.

In relazione alla politica dei compensi legata allo svolgimento dell'incarico di Presidente del CdA si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo e).

p) Riferimento a politiche retributive di altre società

Il livello delle remunerazioni è stato determinato tenendo conto dell'andamento delle remunerazioni in aziende comparabili a TAS per settore, dimensione e appartenenti all'indice di Borsa FTSE Italia (*Small Cap*). Le remunerazioni sono sistematicamente verificate e analizzate con appositi strumenti di confronto basati su: settore dell'azienda, ruolo, anzianità, età e area/comune di lavoro.

q) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali è possibile derogare e le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione e previa attivazione della procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate della Società, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, se la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Informazioni sulla remunerazione dell'organo di controllo

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stata fissata con delibera assembleare del 28 aprile 2020 fino alla scadenza dell'incarico e cioè fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022. Tale remunerazione prevede un compenso fisso, suddiviso in maniera differenziata tra la carica di Presidente e quella di Sindaco Effettivo.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI

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 2020. 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

Nella presente Parte I della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualunque forma, in coerenza con la Politica di Remunerazione della Società, nell'esercizio 2020 a favore: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione; (ii) del Direttore generale; e (iii) dei componenti del Collegio Sindacale. Per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche le medesime informazioni sono fornite a livello aggregato.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, riportata in appendice alla Parte II della presente Sezione II.

1. Descrizione dei compensi degli Amministratori

1. **Dario Pardi** (Presidente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 6.666,67 (seimilaseicentosestantasei/67) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS, sino ad aprile 2020, ed un compenso fisso di Euro 23.333,33 (ventitremilatrecentotrentatre/33) per il periodo maggio-dicembre 2020, (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 80.000,00 (ottantamila) sino ad aprile 2020, ed un compenso fisso di Euro 226.666,67 (duecentoventiseimilaseimilaseicentosestantasei/67) per il periodo maggio-dicembre 2020, (iii) un compenso variabile di Euro 50.000,00 (cinquantamila), ex art. 2389, comma 3, derivante dal raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di remunerazione variabile per l'esercizio 2020. Tale importo è stato volontariamente ridotto rispetto a quanto effettivamente maturato, pari a Euro 71.247,82 (settantunomiladuecentoquarantasette/82). L'importo lordo complessivamente percepito e/o da percepire sul compenso variabile dal Presidente - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 386.666,64 (trecentoottantaseimilaseicentosestantasei/64). Per l'incarico di presidente del consiglio di

amministrazione della controllata Global Payments S.p.A. ha percepito un compenso complessivo di Euro 20.000,00 (ventimila/00).

2. **Valentino Bravi** (Amministratore delegato) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 6.666,67 (seimilaseicentosessantasei/67) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS, sino ad aprile 2020, ed un compenso fisso di Euro 23.333,33 (ventitremilatrecentotrentare/33) per il periodo maggio-dicembre 2020. (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 16.666,67 (sedecimilaseicentosessantasei/67) sino ad aprile 2020, ed un compenso fisso di Euro 100.000,00 (centomila) per il periodo maggio-dicembre 2020; (iii) un compenso variabile, di Euro 50.000,00 (cinquantamila), ex art. 2389, comma 3, derivante dal raggiungimento dei degli obiettivi previsti dal piano di remunerazione variabile per l'esercizio 2020. Tale importo è stato volontariamente ridotto rispetto a quanto effettivamente maturato, pari a Euro 71.247,82 (settantunomiladuecentoquarantasetta/82), e (iv) un ulteriore compenso fisso come lavoratore dipendente della Società (direttore generale) di Euro 300.000,00 (trecentomila). L'importo lordo complessivamente percepito e/o da percepire sul compenso variabile dall'Amministratore delegato - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 496.666,64 (quattrocentonovantaseimilaseicentosessantasei/64), oltre a Euro 4.614,00 (quattromilaseicentoquattordici) quali benefici non monetari. Per l'incarico di amministratore delegato della controllata Global Payment S.p.A. ha percepito un compenso complessivo di Euro 20.000,00 (ventimila/00).
3. **Carlo Felice Maggi** (Vice-Presidente, in carica fino al 28 aprile 2020) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 7.117,32 (settemilacentodiciassette/32) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS, e (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 7.117,32 (settemilacentodiciassette/32). L'importo lordo complessivamente percepito dal Vice-Presidente - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 14.234,64 (quattordicimiladuecentotrentaquattro/64), oltre agli oneri di legge.
4. **Martino, Maurizio Pimpinella** (amministratore indipendente, in carica fino al 28 aprile 2020) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 5.000,00 (cinquemila/00) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 1.666,67 (milleseicentosessantasei/67) quale membro del Comitato per le nomine e la remunerazione. L'importo lordo complessivamente percepito dal Consigliere Pimpinella - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 6.666,67 (seimilaseicentosessantasei/67). Per l'incarico di consigliere di amministrazione nella controllata Global Payments S.p.A. ha percepito un compenso di Euro 2.739,73 (duemilasettecentotrentanove/73).

5. **Ambrosella Ilaria Landonio** (amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 15.000,00 (quindicimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 5.000,00 (cinquemila) quale membro del Comitato controllo, rischi e parti correlate. L'importo lordo complessivamente percepito dalla Consigliera Landonio - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 20.000,00 (ventimila), oltre agli oneri di legge.
6. **Carlotta De Franceschi** (amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 15.000,00 (quindicimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 5.000,00 (cinquemila) quale membro del Comitato per le nomine e la remunerazione. L'importo lordo complessivamente percepito dalla Consigliera De Franceschi - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 20.000,00 (ventimila),
7. **Giancarlo Maria Albini** (amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 15.000,00 (quindicimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 10.000,00 (diecimila) quale membro del Comitato controllo, rischi e parti correlate e del Comitato per le nomine e la remunerazione e. L'importo lordo complessivamente percepito dal Consigliere Albini - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 25.000,00 (venticinquemila).
8. **Roberta Viglione** (amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 15.000,00 (quindicimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 5.000,00 (cinquemila) quale membro del Comitato controllo, rischi e parti correlate. L'importo lordo complessivamente percepito dalla Consigliera Viglione - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 20.000,00 (ventimila).
9. **Alberto Previtali** (amministratore non esecutivo, in carica fino al 28 aprile 2020) ha percepito un compenso fisso di Euro 6.666,67 (seimilaseicentosessantasei/67) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS. L'importo lordo complessivamente percepito dal Consigliere Previtali - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 6.666,67 (seimilaseicentosessantasei/67).
10. **Fabio Bravi** (amministratore non esecutivo, in carica dal 28 aprile 2020) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 10.000,00 (Diecimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS, (ii) un compenso variabile, di Euro 4.627,10 (quattromilaseicentoventisettemila/10), ex art. 2389, comma 3, derivante dal raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di remunerazione variabile per l'esercizio 2020 e (iii) un ulteriore compenso fisso come lavoratore dipendente (dirigente) di Euro 98.999,97

(novantottomilanovecentonovantanove/97). L'importo lordo complessivamente percepito dal consigliere Fabio Bravi - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 113.267,07 (centotredicimiladuecentosessantasette/07), oltre a Euro 468,90 (quattrocentosessantotto/90) quali benefici non monetari. Per la società Global Payments ha percepito un compenso di Euro 2.739,73 (duemilasettecentotrentanove/73).

11. **Annunziata Magnotti** (amministratore indipendente, in carica dal 28 aprile 2020) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 10.000,00 (Diecimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS (ii) un ulteriore compenso fisso ex art. 2389, comma 3, di Euro 3.333,33 (tremilatrecentotrentre/33) quale membro del Comitato controllo, rischi e parti correlate. L'importo lordo complessivamente percepito dalla Consigliera Magnotti - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 13.333,33 (tredicimilatrecentotrentatre/33).
12. **Umberto Pardi** (amministratore non esecutivo, in carica dal 28 aprile 2020) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 10.000,00 (Diecimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di TAS. L'importo lordo complessivamente percepito dal consigliere Umberto Pardi - relativamente all'esercizio 2020 - è stato di Euro 10.000,00 (diecimila). Inoltre, ha percepito un compenso fisso come lavoratore dipendente (dirigente) dalla società controllata TAS International per CHF 117.000 (franchi svizzeri centodiciassettemila/00), corrispondenti a Euro 109.315,15 (centonovemilatrecentoquindici/15) al tasso di cambio medio nell'anno 2020.

2. Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori

Alla data di approvazione della presente Relazione, non sono stati approvati altri benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori.

3. Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea ordinaria del 26 aprile 2017 aveva nominato il Collegio Sindacale che è giunto a scadenza con l'Assemblea che ha approvato il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, attribuendo allo stesso un compenso pari a complessivi Euro 100.000,00, ripartiti in misura pari a Euro 40.000,00 per il Presidente ed Euro 30.000,00 per ciascun Sindaco effettivo.

L'Assemblea ordinaria del 28 aprile 2020 ha nominato il Collegio Sindacale che giungerà a scadenza con l'Assemblea che approverà il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022, attribuendo allo stesso un compenso pari a complessivi Euro 100.000,00, ripartiti in misura pari a Euro 40.000,00 per il Presidente ed Euro 30.000,00 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 2021.

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

4. Remunerazione dei 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 2020, a: a) Euro 550.000,00 lordi per quanto riguarda la retribuzione fissa; b) Euro 6.523,00 per quanto riguarda i benefici non monetari e c). Euro 151.667,00 lordi per quanto riguarda i corrispettivi relativi alla componente variabile (MBO che saranno erogati a maggio 2021). Inoltre sono stati corrisposti Euro 26.750,00 quale compenso per l'incarico di consigliere di amministrazione dei Dirigenti Strategici nelle società controllate.

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 lorda. La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2020 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 Strategici 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 Strategici sono vincolati da patti di non concorrenza in funzione della mansione e in ragione della carica ricoperta.

5. Deroghe alla Politica di Remunerazione dell'esercizio 2020

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

6. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Non applicabile.

7. Informazioni relative al voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio 2020

L'assemblea riunita il 28 aprile 2020 aveva espresso voto favorevole sulla seconda sezione della Relazione relativa all'esercizio 2020, e in particolare:

- favorevoli: 99,18%
- contrari: 0,82%
- astenuti: -

PARTE SECONDA – TABELLE

Nella Parte II della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Direttori generali, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione include anche le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti.

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	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a comitati	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Fair value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile		Compensi di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
												Compensi fissi sul totale (%)	Compensi variabili sul totale (%)	
Dario Pardi	Presidente	01/01-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	1	356.667			50.000			406.667	87,7%	12,3%	
compensi nella Società					336.667			50.000			386.667	87,1%	12,9%	
compensi da controllate					20.000						20.000	100,0%	0,0%	
Valentino Bravi	Amm. Delegato	01/01-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	2	166.667		4.614	50.000	300.000		521.281	90,4%	9,6%	
compensi nella Società					146.667		4.614	50.000	300.000		501.281	90,0%	10,0%	
compensi da controllate					20.000						20.000	100,0%	0,0%	
Fabio Bravi	Consigliere	29/04-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	3	12.740		469	4.627	99.000		116.836	96,0%	4,0%	
compensi nella Società					10.000		469	4.627	99.000		114.096	95,9%	4,1%	
compensi da controllate					2.740						2.740	100,0%	0,0%	
Carlotta De Franceschi	Consigliere	01/01-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	4	15.000	5.000					20.000	100,0%	0,0%	
Giancarlo Maria Albini	Consigliere	01/01-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	5	15.000	10.000					25.000	100,0%	0,0%	
Roberta Viglione	Consigliere	01/01-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	6	15.000	5.000					20.000	100,0%	0,0%	
Ambrosella Ilaria Landonio	Consigliere	01/01-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	7	15.000	5.000					20.000	100,0%	0,0%	
Umberto Pardi	Consigliere	29/04-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	8	10.000		0	0	109.315		119.315	100,0%	0,0%	
compensi nella Società					10.000				109.315		119.315	100,0%	0,0%	
compensi da controllate												100,0%	0,0%	
Annunziata Magnotti	Consigliere	29/04-31/12/2020	Approv. bilancio 2022	9	10.000	3.333					13.333	100,0%	0,0%	
Carlo Felice Maggi	Vice Presidente	01/01-29/04/2020	Approv. bilancio 2019	10	14.235						14.235	100,0%	0,0%	
Martino Maurizio Pimpinelli	Consigliere	01/01-29/04/2020	Approv. bilancio 2019	11	7.740	1.667	0	0	0		9.406	100,0%	0,0%	
compensi nella Società					5.000	1.667					6.667	100,0%	0,0%	
compensi da controllate					2.740						2.740	100,0%	0,0%	
Alberto Previtali	Consigliere	01/01-29/04/2020	Approv. bilancio 2019	12	6.667						6.667	100,0%	0,0%	
Totale compensi amministratori					644.714	30.000	5.083	104.627	508.315	0	1.292.739	91,9%	8,1%	-
Antonio Mele	Presidente	01/01-31/12/2020	Approv. bilancio 2022		59.280						59.280			
compensi nella Società					41.600						41.600			
compensi da controllate					17.680						17.680			
Diana Rizzo	Effettivo	29/04-31/12/2020	Approv. bilancio 2022		20.800						20.800			
Luca Maria Tesio	Effettivo	29/04-31/12/2020	Approv. bilancio 2022		20.800						20.800			
Claudia Sgualdino	Effettivo	01/01-29/04/2020	Approv. bilancio 2019		26.125						26.125			
compensi nella Società					10.525						10.525			
compensi da controllate					15.600						15.600			
Silvano Crescini	Effettivo	01/01-29/04/2020	Approv. bilancio 2019		26.017						26.017			
compensi nella Società					10.417						10.417			
compensi da controllate					15.600						15.600			
Totale compensi sindaci					153.022	0	0	0	0	0	153.022	100,0%	0,0%	-
TOTALE COMPENSI					797.736	30.000	5.083	104.627	508.315	0	1.445.761	92,8%	7,2%	-
Dirigenti con responsabilità strategiche					576.750		6.523	151.667	0	0	734.939	78,6%	21,4%	
compensi nella Società					550.000		6.523	151.667			708.189			
compensi da controllate					26.750						26.750			

Per i dettagli sulle singole voci di compenso si rinvia a quanto esposto *sub* Sezione II, Parte 1, paragrafo 1.

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo amministrativo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal - al-)	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio (Euro)	Periodo possibile di esercizio (dal - al-)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero Opzioni	Numero Opzioni	Fair value
Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano Stock-option 2020-2022															
Compensi nella Società						270.000	1.0348	15/9/2021 - 15/9/2026	177.298,83	15/09/2020	423.900					270.000	177.298,83
Compensi da controllate e collegate																	
Totale						270.000										270.000	

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus	Totale
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti		
Dario Pardi	Presidente	Piano MBO 2020	50.000,00		Anno 2020				50.000,00	
Compensi della Società			50.000,00						50.000,00	
Compensi da controllate e collegate			0,00						0,00	
Valentino Bravi	Amministratore Delegato	Piano MBO 2020	50.000,00		Anno 2020				50.000,00	
Compensi della Società			50.000,00						50.000,00	
Compensi da controllate e collegate			0,00						0,00	
Massimiliano Quattrocchi	Bu Manager	Piano MBO 2020	50.000,00		Anno 2020				50.000,00	
Compensi della Società			50.000,00						50.000,00	
Compensi da controllate e collegate			0,00						0,00	
Mario Mendia	Bu Manager	Piano MBO 2020	50.000,00		Anno 2020				50.000,00	
Compensi della Società			50.000,00						50.000,00	
Compensi da controllate e collegate			0,00						0,00	
Paolo Colavecchio	Chief Financial Officer	Piano MBO 2020	5.973,94		Anno 2020				5.973,94	
Compensi della Società			5.973,94						5.973,94	
Compensi da controllate e collegate			0,00						0,00	
Raffaele Monsorno	Sales Director	Piano MBO 2020	45.692,91		Anno 2020				45.692,91	
Compensi della Società			45.692,91						45.692,91	
Compensi da controllate e collegate			0,00						0,00	
Totali			251.666,85						251.666,85	

Schema 7-ter Allegato 3A: Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti Strategici

Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti e secondo i criteri stabiliti nell'allegato 3A schema 7-*ter*, le partecipazioni detenute, in TAS e nelle società da questa controllate, da Amministratori e membri del Collegio Sindacale 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 e Bravi Valentino*	Presidente e Amministratore Delegato	TAS S.p.A.	61.085.995*	70.000	0	61.155.995*

* Partecipazioni detenute per il tramite della partecipazione indiretta in OWL come da comunicati diffusi al mercato

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti e secondo i criteri stabiliti nell'allegato 3A schema 7-ter, le partecipazioni detenute, in TAS 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.	8.500	0	0	8.500
1	TAS BRASIL Ltda (già TASAMERICAS Ltda)	10.088,36	0	0	10.088,36

Milano, 26 marzo 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

(Valentino Bravi)

