

ATLANTIA S.P.A.

Relazione sulla Remunerazione Anno 2011

Redatta ai sensi dell'art 123-ter d.lgs. 58/98 (TUF) e
successive integrazioni e modifiche

Sommario

Sezione I.....	3
La politica di Remunerazione del Gruppo.....	3
1. Finalità e principi della politica di remunerazione del Gruppo	3
1.2 Ambito di applicazione.....	3
1.3 La politica di remunerazione del Gruppo.....	3
2. Organo deputato alla definizione della politica retributiva	4
3. Pay - mix.....	4
3.1 Retribuzione fissa	4
3.2 Retribuzione variabile.....	5
3.3 Benefit.....	6
4. Amministratore Delegato	6
Sezione II.....	7
1. Remunerazione degli amministratori.....	7
2. Presidente	7
3. Amministratore Delegato/Direttore Generale.....	8
4. Dirigente con responsabilità strategiche	10
5. Alta Direzione	11
6. Collegio Sindacale	11
7. Piani in incentivazione a lungo termine e MBO.....	11
7.1 Piani di incentivazione azionaria	11
7.2 MBO.....	12
7.3 Piano Monetario di Incentivazione Triennale 2008-2010 (PIT)	12

Sezione I

La politica di Remunerazione del Gruppo

1. Finalità e principi della politica di remunerazione del Gruppo

La politica di remunerazione del Gruppo ha l'obiettivo di perseguire, a fronte di una *performance* sostenibile, condizioni di equità all'interno dell'organizzazione e di competitività rispetto ad altre realtà aziendali di settori comparabili per *business* e dimensione.

La struttura retributiva è basata su diverse componenti con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate e premiare il raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti e allineati agli interessi degli azionisti.

1.2 Ambito di applicazione

La politica definisce principi e orientamenti per la definizione della remunerazione degli amministratori esecutivi e non esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dell'Alta Direzione (attualmente da riferirsi ai ruoli di Condirettore Generale e Direttore in prima dipendenza dall'Amministratore Delegato). Il Gruppo fa riferimento alla presente politica per la definizione della remunerazione per gli amministratori che ricoprono particolari cariche.

1.3 La politica di remunerazione del Gruppo

La politica di remunerazione si realizza attraverso l'impiego di differenti leve di remunerazione aventi il presupposto di creare le motivazioni e la fidelizzazione del *management* per conseguire una creazione di valore sostenibile nel tempo.

Questi principi si traducono nella definizione di un pacchetto retributivo in cui convivono coerentemente una parte fissa della retribuzione e una parte variabile.

Con queste componenti, tra loro interconnesse, si costruisce un'offerta retributiva coerente con la complessità dei ruoli e dei livelli di *performance* (aziendali e individuali) che:

- garantisca un'attribuzione bilanciata dei pesi relativi alla componente fissa e variabile nel breve e medio/lungo termine e sia equilibrata al fine di non incentivare l'adozione di comportamenti che favoriscano i risultati nel breve periodo a discapito di quelli del medio/lungo, considerando anche il loro impatto nel tempo;
- garantisca una correlazione diretta tra remunerazione variabile e prestazione affinché questa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti in termini di un pacchetto retributivo differenziato per responsabilità, ruoli organizzativi e meritocrazia, da intendersi come apporto dei singoli al raggiungimento dei risultati aziendali;
- adotti una visione pluriennale, comprendendo la definizione di obiettivi quali - quantitativi come misuratori di *performance* e risultati adeguatamente bilanciata in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi del Gruppo.

Rispetto agli esercizi precedenti, in fase di definizione dei nuovi piani di incentivazione, il Gruppo ha optato per l'adozione di piani equity sulla base delle seguenti considerazioni:

- adottare piani di incentivazione che siano agganciati all'andamento del titolo azionario e non siano di natura esclusivamente *cash*;
- convertire una parte dell'incentivo variabile *cash* a breve termine in azionario.

2. Organo deputato alla definizione della politica retributiva

Istituito nel 2000, il Comitato Risorse Umane e Remunerazione è composto da 5 amministratori in maggioranza non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Il Comitato formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione di una politica generale per la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori della Società che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio.

Il Comitato formula proposte al Consiglio per la remunerazione complessiva del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori della Società che ricoprono particolari cariche, dei dirigenti con responsabilità strategiche (avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato) e, su proposta dell'Amministratore Delegato, determina i criteri per la remunerazione dell'Alta Direzione della Società e del Gruppo, compresi i relativi obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

Il Comitato, su proposta degli amministratori esecutivi, esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti del Gruppo ed inoltre individua i criteri per la composizione degli organi di amministrazione delle controllate aventi rilevanza strategica e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

Qualora lo ritenga opportuno, il Comitato può avvalersi del supporto di una qualificata società di consulenza esterna, dopo averne verificato l'indipendenza di giudizio.

3. Pay - mix

La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui la stessa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta.

3.1 Retribuzione fissa

La componente fissa annua lorda della retribuzione mira a remunerare il *management* in funzione del ruolo e delle responsabilità ad esso connesse.

Allo scopo di garantire una retribuzione fissa competitiva ed equa, la Società, con il supporto di un qualificato consulente esterno, analizza e monitora le tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato, utilizzando come *benchmark* aziende di settori comparabili per *business* e dimensioni.

3.2 Retribuzione variabile

La parte variabile della retribuzione integra la parte fissa e remunera il conseguimento degli obiettivi nel breve e nel medio/lungo termine.

La correlazione diretta tra incentivi e *performance* permette di attuare un meccanismo di differenziazione e meritocrazia, caratterizzando il contributo di ciascuno e motivando al tempo stesso il *management*. Con l'obiettivo di non favorire comportamenti orientati al conseguimento delle *performance* esclusivamente nel breve termine, la retribuzione variabile comprende strumenti equamente distribuiti in un orizzonte temporale diversificato.

Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo della remunerazione variabile si basa su risultati effettivi e duraturi. A tale scopo i parametri cui riportare l'ammontare degli incentivi sono predeterminati e misurabili.

La remunerazione variabile, a seconda della fascia di *management* considerata, comporta l'utilizzo di diversi programmi di incentivazione.

La parte variabile della remunerazione si compone di una componente annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e di una componente variabile di medio/lungo termine.

Gli strumenti attualmente in uso per la corresponsione degli incentivi variabili, sono:

- Piano di incentivazione a breve termine (MBO annuale) - Incentivo monetario annuale a sostegno del raggiungimento degli obiettivi aziendali, attraverso la correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali, che prevede anche obiettivi correlati a tematiche di sostenibilità, al fine di garantire:
 - condivisione degli obiettivi di *business*;
 - coerenza tra gli obiettivi aziendali e gli ambiti di responsabilità del ruolo;
 - coesistenza di obiettivi quantitativi e qualitativi.

Il sistema MBO presenta inoltre le seguenti caratteristiche:

- obiettivo di natura economico - finanziaria con funzione di "cancello" per l'attivazione del piano;
- limite massimo di importo erogabile;
- obiettivi di *performance*;
- condizione sospensiva.

Per gli amministratori esecutivi, i dirigenti con responsabilità strategiche e i componenti dell'Alta Direzione la corresponsione di una quota rilevante della componente variabile maturata annualmente è differita nel tempo e attribuita sotto forma di diritti azionari.

- Piani di incentivazione a medio/lungo termine Equity - Il sistema di remunerazione complessivo previsto a favore degli amministratori esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei componenti dell'Alta Direzione è articolato oltre che su una retribuzione fissa e variabile a breve, anche su piani equity a medio/lungo termine, finalizzati a favorire la fidelizzazione del *management*, incentivando la valorizzazione della Società, nonché a

promuovere e diffondere la cultura della creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative.

I piani equity attualmente in vigore prevedono, in aggiunta alle caratteristiche illustrate per il sistema MBO, i seguenti elementi:

- periodo di *vesting* pluriennale;
- clausola di *minimum holding*;
- esercizio differito.

I meccanismi di incentivazione dei preposti al controllo interno e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

3.3 Benefit

Per benefit è da intendersi l'erogazione di beni e/o servizi correlati al rapporto di lavoro e sottoposti alla normativa vigente.

Nell'ottica di rafforzare la motivazione e la fidelizzazione del *management* è prevista la presenza di alcune tipologie di benefit.

I piani di benefit sono differenziati per fascia di *management* e consistono in piani previdenziali, assicurativi e sanitari.

L'Amministratore Delegato può autorizzare l'assegnazione di specifici benefit, strumentali all'attività svolta, dandone successiva informazione al Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

4. Amministratore Delegato

La remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato è costituita da una parte fissa nonché da una parte variabile. In ottemperanza all'art. 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, aggiornato nel mese di marzo 2010, la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile è connessa al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali quantitativi e qualitativi approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Amministratore Delegato dispone di benefit, secondo quanto disciplinato nel capitolo precedente.

L'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato numero di anni di remunerazione.

Sezione II

1. Remunerazione degli amministratori

L'Assemblea degli Azionisti definisce i compensi per i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli aggiuntivi dei componenti dei Comitati con funzioni consultive e propositive costituiti in seno al Consiglio.

Al 31 dicembre 2011 i membri del Consiglio di Amministrazione erano:

- amministratori esecutivi il Presidente del Consiglio di Amministrazione Fabio Cerchiai e l'Amministratore Delegato Giovanni Castellucci
- amministratori non esecutivi i Consiglieri Gilberto Benetton, Alessandro Bertani, Alberto Bombassei, Stefano Cao, Roberto Cera, Alberto Clò, Antonio Fassone, Giuliano Mari, Gianni Mion, Giuseppe Piaggio, Antonino Turicchi e Paolo Zannoni.

Il Consiglio di Amministrazione di Atlantia del 20 gennaio 2012 ha cooptato la dr.ssa Monica Mondardini quale nuovo amministratore non esecutivo del Consiglio.

La remunerazione dei Consiglieri è stabilita in (i) compenso fisso lordo annuo (ex art. 2389 c.c. comma 1) e (ii) gettone di presenza in funzione della partecipazione alle sedute del Consiglio nella misura di euro 250 lordi a seduta. Il compenso aggiuntivo stabilito per i componenti dei Comitati è già comprensivo del gettone di presenza.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

I compensi lordi sono così ripartiti:

Consiglio di Amministrazione art. 2389 1° comma		Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance		Comitato Risorse Umane e Remunerazione	
Presidente	€ 52.000	Presidente	€ 40.000	Presidente	€ 40.000
Consigliere	€ 52.000	Componente	€ 30.000	Componente	€ 30.000

L'ammontare del compenso ex. art. 2389 c.c. comma 1 è stato determinato dall'Assemblea nel 2010 e, in relazione a quanto pubblicato da organi di informazione e da società specializzate in benchmark, risulta allineato ai valori medi delle società quotate.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società né è prevista la loro partecipazione ai piani di incentivazione a breve e medio/lungo termine.

2. Presidente

La remunerazione complessiva annua lorda spettante al Presidente di Atlantia è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione ed è costituita da (i) compenso ex art. 2389 c.c. comma 1 e (ii)

compenso ex art. 2389 c.c. comma 3, per un totale complessivo di euro 115.000 lordi di competenza del 2011.

Il Presidente percepisce anche compensi da società controllata da Atlantia (vedi tabelle allegate).

La remunerazione del Presidente è inoltre costituita da una componente variabile di medio/lungo termine legata alla partecipazione ai piani di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari i cui dettagli sono di seguito specificati (paragrafo "Piani di Incentivazione a lungo termine e MBO"). Per il Presidente non sono previste forme di incentivazione correlate ad obiettivi annuali.

Per il Presidente non sono previsti accordi che regolano ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione ad iniziativa del singolo o della Società, ivi compresi gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione a lungo termine.

3. Amministratore Delegato/Direttore Generale

La remunerazione complessiva annua lorda dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione ed è costituita da (i) una componente fissa annua lorda, (ii) una componente variabile di breve termine, (iii) una componente variabile di medio/lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti finanziari e (iv) benefit.

La componente annua fissa lorda è ripartita in (i) compenso ex art. 2389 c.c. comma 1, (ii) compenso ex art. 2389 c.c. comma 3 e (iii) remunerazione da lavoro dipendente per un totale complessivo di competenza del 2011 di euro 1.004.519 lordi.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato ad obiettivi definiti annualmente. L'incentivo MBO 2011 massimo conseguibile è pari a euro 1.000.000 lordi (di cui euro 400.000 lordi da rapporto di amministrazione ed euro 600.000 lordi da rapporto di lavoro dipendente).

L'incentivo effettivamente conseguito verrà erogato, nel corso del 2012, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cc. 3° comma, che prenderà atto degli elementi forniti dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione, al 50% in forma monetaria (max. euro 500.000 lordi) e al 50% mediante l'attribuzione di strumenti finanziari in base a quanto previsto dal Regolamento.

Per dettagli sul piano di incentivazione annuale MBO 2011 vedere il paragrafo "Piani di Incentivazione a lungo termine e MBO".

La parte variabile di medio/lungo termine è costituita da piani di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari i cui dettagli sono specificati nel paragrafo "Piani di Incentivazione a lungo termine e MBO".

I benefit consistono nell'utilizzo di una casa, di un'autovettura e in una polizza vita integrativa per un valore complessivo dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 11.452 lordi.

Nel 2011 è stato erogato il premio monetario relativo al Piano Monetario di Incentivazione Triennale (PIT), di competenza degli anni 2008-2010. Pertanto la retribuzione del 2011 è comprensiva di tale importo pari ad euro 2.051.321 lordi.

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e Atlantia S.p.A stabilisce una specifica disciplina del recesso che prevede ⁽¹⁾, in caso di

- a) recesso della Società senza giusta causa;
- b) revoca/mancato rinnovo cariche (senza giusta causa), riduzione poteri, riduzione emolumenti fissi/variabili;
- c) recesso del manager per giusta causa dal rapporto di dirigenza;
- d) recesso del manager dai rapporti entro i 60 gg successivi al perfezionamento di operazione societaria che comporti un cambio di controllo della Società a seguito di cessione di azioni (se non condivisa dal manager stesso)

la corresponsione di una indennità forfettaria lorda pari a n° 2 volte la remunerazione media complessiva (intesa come la somma della retribuzione fissa lorda percepita come dipendente alla data di cessazione, dell'emolumento fisso lordo percepito come amministratore alla data di cessazione e della media degli ultimi 3 anni di quanto erogato a titolo di emolumento/retribuzione variabile annuo).

Ai sensi di quanto previsto al paragrafo 2.3 della Comunicazione Consob n. DEM/11012984 del 24 febbraio 2011 (punto c)), si fa presente che in merito agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, il medesimo contratto prevede che, in caso di cessazione delle Cariche Atlantia e della Delega Atlantia di cui ai punti a), b), c) e d) precedentemente esposti, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale:

1. conserverà il diritto di esercitare tutte le opzioni che fossero maturate nell'ambito del "Piano Stock Option 2009", subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e al verificarsi di ogni ulteriore condizione - diversa dalla permanenza in servizio - prevista dal relativo regolamento;
2. salva ogni prerogativa degli Organi competenti e dunque subordinatamente alle relative determinazioni, conserverà tutti i diritti attribuiti nell'ambito di ulteriori piani di stock options o di azionariato ovvero aventi ad oggetto altri strumenti finanziari che venissero posti in essere in futuro, a condizione che l'attività effettivamente resa nell'arco temporale di riferimento per la maturazione dei diritti previsti da ciascuno di tali piani non sia di durata inferiore al 50% del medesimo arco temporale e comunque subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed al verificarsi di ogni ulteriore condizione prevista da ciascun piano o programma (diversa dalla

¹ Informativa fornita ai sensi di quanto previsto al paragrafo 2.3 della Comunicazione Consob n. DEM/11012984 del 24 febbraio 2011 (punti a), b) e d))

permanenza in servizio), e sempre salvo diversa e più favorevole determinazione da parte degli Organi competenti;

3. conserverà - in misura che verrà calcolata sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi al termine del piano, e successivamente riproporzionata pro rata temporis in relazione alla attività effettivamente prestata nell'arco temporale di riferimento - tutti i diritti derivanti dalla partecipazione al "Piano di Incentivazione Triennale Atlantia 2008-2010" e dagli ulteriori piani di incentivazione monetari che venissero posti in essere in futuro.

Il Codice di Autodisciplina di Atlantia aggiornato nel novembre 2011 ha recepito l'indicazione di Borsa Italiana in merito al fatto che l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo non sia corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Il contratto in essere tra l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e Atlantia, stipulato in data 4 febbraio 2010, non prevede questa esplicita ipotesi. Le raccomandazioni contenute nell'art. 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana fanno salvi, infatti, i diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010.

4. Dirigente con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva del Dirigente con responsabilità strategiche è costituita da (i) una componente fissa annua lorda, (ii) una componente variabile di breve termine, (iii) una componente variabile di medio/lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti finanziari e (iv) benefit.

La componente fissa annua lorda da lavoro dipendente per il 2011 è pari a euro 329.999 lordi.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato ad obiettivi definiti annualmente. L'incentivo MBO 2011 massimo conseguibile è pari a euro 165.000 lordi.

L'incentivo effettivamente conseguito verrà erogato, nel corso del 2012, al 50% in forma monetaria (max. euro 82.500 lordi) e al 50% mediante l'attribuzione di strumenti finanziari in base a quanto previsto dal Regolamento.

La componente variabile di medio/lungo termine è costituita da piani di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari i cui dettagli sono specificati nel paragrafo "Piani di Incentivazione a lungo termine e MBO".

I benefit consistono nell'uso di un'autovettura e in una polizza vita integrativa per un valore complessivo dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 4.342 lordi.

Per il Dirigente con responsabilità strategiche non sono previsti accordi che regolano ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa del singolo o della Società. L'eventuale recesso sarà quindi regolato dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

5. Alta Direzione

La remunerazione complessiva dell'Alta Direzione è costituita da (i) una componente fissa annua lorda, (ii) una componente variabile di breve termine connessa al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e qualitativi individuati annualmente, (iii) una componente variabile di medio/lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti finanziari e (iv) benefit.

Nel 2011 la remunerazione complessiva lorda percepita dai Dirigenti dell'Alta Direzione della Società e del Gruppo (ad esclusione del Dirigente con responsabilità strategiche) rappresenta la remunerazione complessiva lorda percepita dal Condirettore Generale Operations e Maintenance, dal Condirettore Generale Sviluppo Business, dal Condirettore Generale Sviluppo Rete, dal Direttore Centrale Risorse, dal Direttore Estero e dal Direttore Legale ed è pari a complessivi Euro 5.232.585 lordi. Questo importo è comprensivo del premio monetario erogato nel 2011 relativo al Piano Monetario di Incentivazione Triennale 2008-2010 (PIT) al quale non ha partecipato il Direttore Legale.

L'Alta Direzione partecipa ai piani di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari i cui dettagli sono specificati nel paragrafo "Piani di Incentivazione a lungo termine e MBO".

6. Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti determina i compensi da corrispondere ai Sindaci.

Essi sono stabiliti in (i) un compenso fisso lordo annuo e (ii) un gettone di presenza in funzione della partecipazione alle sedute nella misura di euro 250 lordi a seduta.

Compensi per i membri del Collegio Sindacale	
Presidente	€ 75.000
Sindaco effettivo	€ 50.000

7. Piani in incentivazione a lungo termine e MBO

7.1 Piani di incentivazione azionaria

I Piani di incentivazione azionaria sono destinati a dipendenti e/o amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle Controllate individuati tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società e delle controllate in un'ottica di creazione di valore.

Nel 2011 la Società ha introdotto nuovi piani di incentivazione azionaria a lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti finanziari. I Piani in vigore nel 2011 sono il Piano Stock Option 2009 (SOP 2009), il Piano Stock Option 2011 (SOP 2011), il Piano Stock Grant 2011 (SGP) e il Piano Stock Grant MBO (SGMBO).

Ai beneficiari vengono offerti differenti strumenti finanziari in relazione ai differenti Piani (v. tabella).

Beneficiari	SOP 2009 (Opzioni)	SOP 2011 (Opzioni)	SGP (Units)	SGMBO (Units-MBO)
Presidente	√	√	√	-
Amministratore Delegato	√	√	√	√
Dirigente con responsabilità strategiche	√	√	√	√
Alta Direzione	√	√	√	√

Per ulteriori informazioni sui Piani si rimanda ai rispettivi Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e consultabili sul sito internet della Società Atlantia. Tutti i Piani sono conformi alle raccomandazioni della Commissione Europea.

7.2 MBO

In linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina per le Società Quotate, aggiornato nel marzo 2010, che richiede che una parte rilevante della remunerazione variabile sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, l'incentivo variabile monetario annuale di competenza del 2011 sarà erogato, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo quanto previsto dal Regolamento, al 50% in forma monetaria e il restante 50% verrà erogato mediante assegnazione di strumenti finanziari liquidabili alla fine del terzo anno successivo all'assegnazione.

7.3 Piano Monetario di Incentivazione Triennale 2008-2010 (PIT)

Nel 2011 è stato erogato il premio monetario riferito al Piano Monetario di Incentivazione Triennale 2008-2010 (PIT). Suddetto Piano era stato proposto dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia in data 7 novembre 2008 ed approvato nelle linee generali (unitamente al relativo Regolamento) dal Consiglio di Amministrazione della Società in pari data e dall'Assemblea dei soci in data 23 aprile 2009. Il Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2009, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione e con il parere favorevole - anche ai sensi dell'art. 2389 c.c. ove necessario - del Collegio Sindacale, aveva successivamente individuato i destinatari del Piano (n° 95 risorse tra Amministratori, Dirigenti e Quadri).

Il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2011, preso atto degli elementi forniti dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cc. 3° comma, ha deliberato la consuntivazione del Piano con un punteggio pari a 80 punti su

100 che ha determinato la corresponsione di un premio monetario pari al 68,25% dell'importo massimo percepibile da ciascun partecipante (v.tabella).

Beneficiari	PIT 2008-2010 (premi erogati nel maggio 2011)
Presidente	-
Amministratore Delegato	2.051.321
Dirigente con responsabilità strategiche	634.762
Alta Direzione	2.784.762

Così come disposto dal relativo Regolamento, l'incentivo monetario è stato erogato ai partecipanti entro la fine del mese successivo a quello in cui l'Assemblea dei soci di Atlantia ha approvato il bilancio dell'esercizio 2010 (maggio 2011).

Per ulteriori informazioni sul PIT si rimanda ai Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e consultabili sul sito internet della Società Atlantia.

Il Piano era conforme alle raccomandazioni della Commissione Europea.