

Relazione sulla remunerazione





Relazione sulla remunerazione
2015

Indice

| | |
|---|-----------|
| Premessa | 5 |
| Sezione I - La politica di remunerazione | |
| 1. Ambito di applicazione | 8 |
| 2. Finalità e principi della Politica di remunerazione del Gruppo | 9 |
| 3. Comitato Risorse Umane e Remunerazione | 10 |
| 4. Le componenti della Remunerazione | 12 |
| 4.1 L'individuazione del pay mix | 12 |
| 4.2 Componente fissa | 13 |
| 4.3 Componente variabile | 13 |
| 4.3.1 Piano di incentivazione annuale (MBO) | 14 |
| 4.3.2 Piani di incentivazione a lungo termine | 15 |
| 4.3.3 Correlazione tra performance e componente variabile della remunerazione | 17 |
| 4.4 Benefit | 17 |
| 5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e patti di non concorrenza | 18 |
| 6. Remunerazione degli Amministratori | 19 |
| 6.1 Presidente | 19 |
| 6.2 Amministratore Delegato/Direttore Generale | 19 |
| 6.3 Dirigenti con responsabilità strategiche | 20 |
| Glossario e Indice analitico | |
| Glossario | 25 |
| Indice analitico | 27 |

Sezione II - Compensi e altre informazioni

| | |
|---|----|
| 1. Componente fissa | 31 |
| 2. Componente variabile | 32 |
| 3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 34 |

Allegati

| | |
|--|----|
| Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche | 39 |
| Tabella 2 - Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche | 43 |
| Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche | 46 |
| Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche | 48 |
| Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione, di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche | 50 |

Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione (“la Relazione”) è suddivisa in due sezioni:

- (i) Sezione I: la “Politica” per l’esercizio 2015 adottata da Atlantia e applicata dalle società del Gruppo. Tale sezione è sottoposta annualmente al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti di Atlantia (l’“Assemblea”);
- (ii) Sezione II: il “Resoconto” dell’esercizio 2014 che fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti nell’esercizio.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Atlantia (“CdA”) in data 6 marzo 2015 su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione (“Comitato”), è redatta in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari:

- art. 123-ter del d.lgs. n. 58/98 recepito nel Testo Unico della Finanza (“TUF”);
- art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob e s.m.i.;

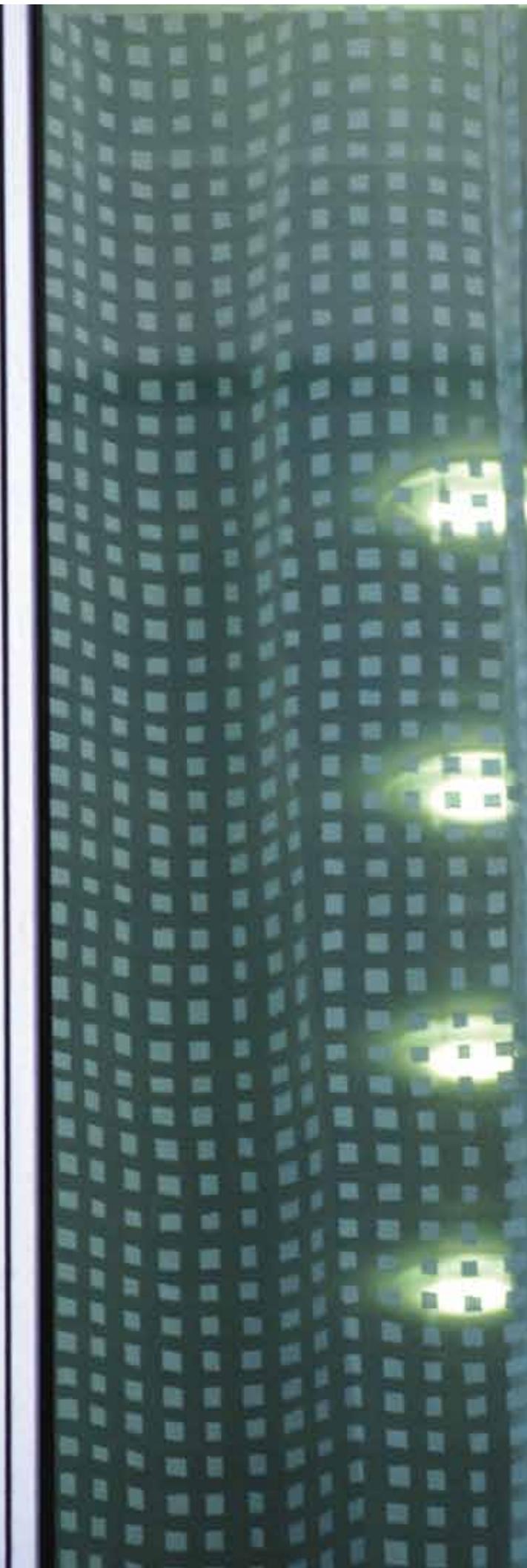
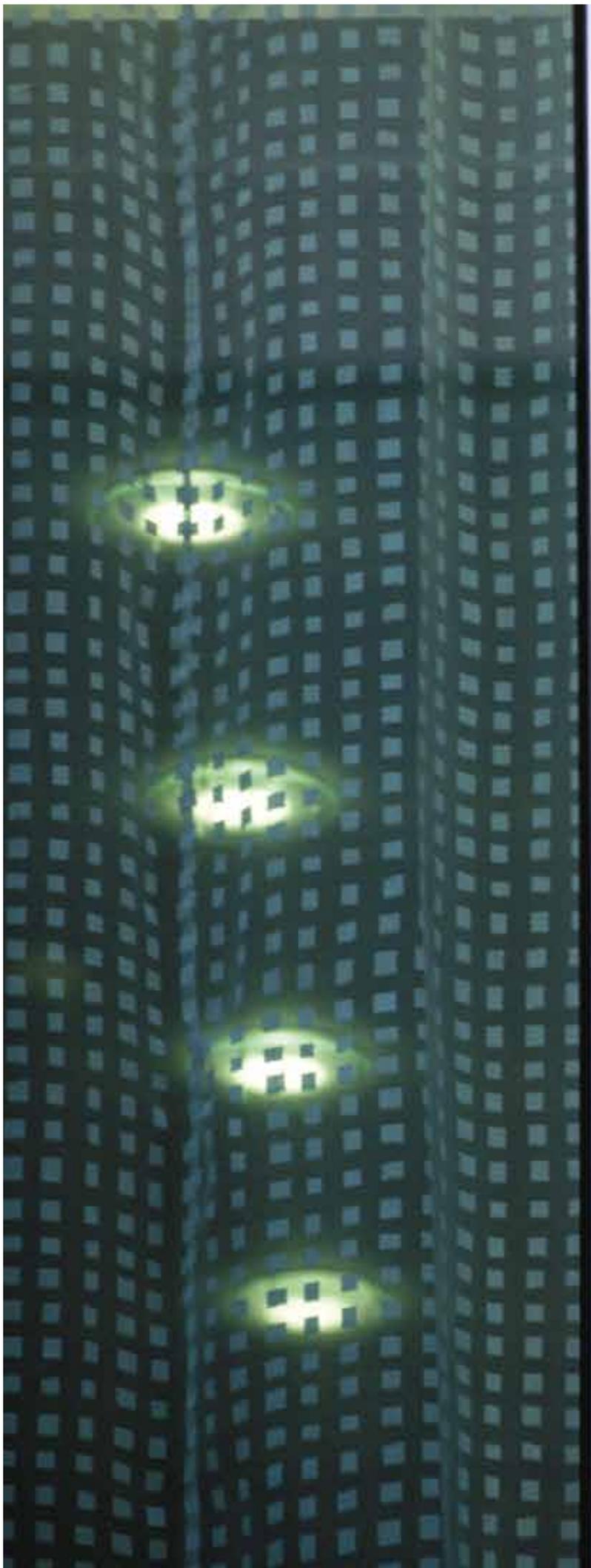
- art. 6 del Codice di Autodisciplina per le Società quotate di Borsa Italiana come recepito dalla Società Atlantia S.p.A. (“Atlantia” o la “Società”) con delibera del Consiglio del 11 dicembre 2014.

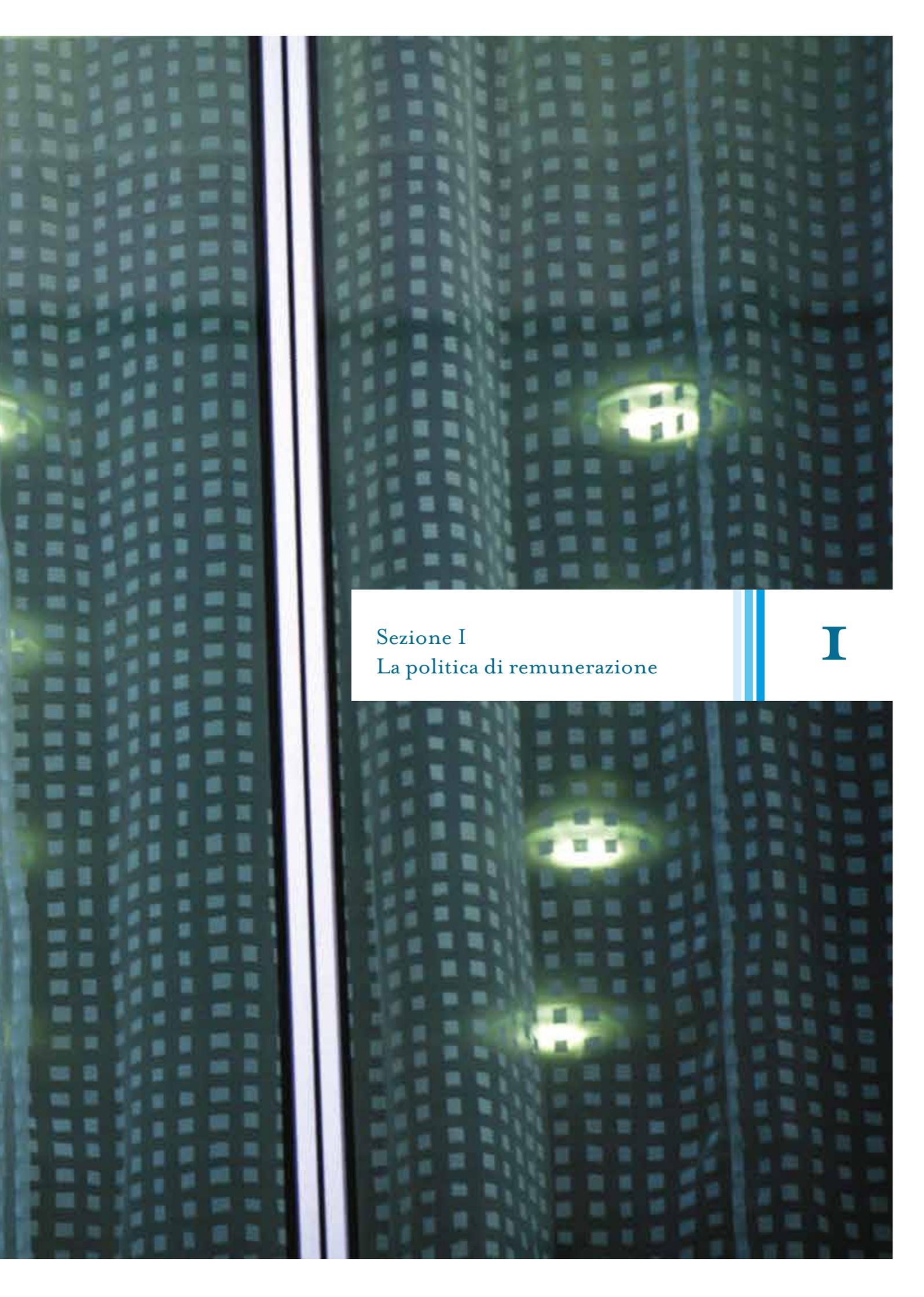
La Politica illustrata è inoltre adottata dalla Società come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti della Procedura Operazioni con Parti Correlate (“Procedura Parti Correlate”) adottata da Atlantia e disponibile sul sito internet nella Sezione “Governance”.

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Atlantia (in Roma, Via A. Nibby, 20), nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea.

Per ulteriori dettagli:

- Codice di Autodisciplina
- Procedura per le Operazioni con Parti Correlate
- www.atlantia.it/it/corporate-governance/remunerazione





Sezione I
La politica di remunerazione

I

I. ● Ambito di applicazione

La Politica definisce, per il Gruppo Atlantia (il "Gruppo"), principi e orientamenti per la definizione della remunerazione:

- (i) dei membri del Consiglio di Amministrazione, distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi;
- (ii) dei dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e

la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione fornita dal Regolamento Consob 17221/2010, come di volta in volta individuati dall'Amministratore Delegato di Atlantia ai sensi della Procedura Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società.

2 • 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.

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

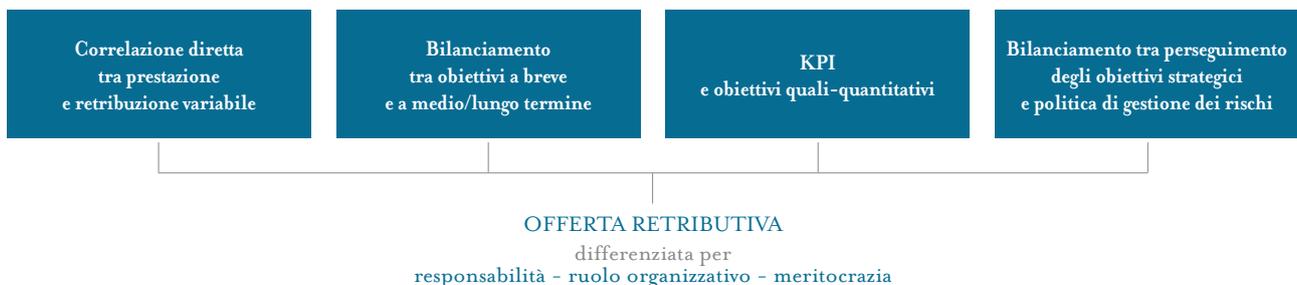
La struttura retributiva è basata su diverse componenti con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate e premiare il raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti e allineati agli interessi degli azionisti e si concretizza nella definizione di un pacchetto retributivo in cui convivono coerentemente una parte fissa della remunerazione 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).

In particolare, al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a medio-lungo termine della Società, la politica di remunerazione dei suddetti soggetti prevede che:

- una parte rilevante del trattamento economico derivi da piani di incentivazione di durata almeno triennale;
- i piani di incentivazione siano agganciati ad obiettivi di performance operativa e anche all'andamento del titolo azionario;
- una parte dell'incentivo variabile sia reinvestito/convertito in azioni della Società con un impegno di "minimum holding".

La Politica di Atlantia è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La Politica di remunerazione per l'anno 2014 è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti con il voto favorevole di circa l'89% dei partecipanti.



3 • Comitato Risorse Umane e Remunerazione

Il Comitato Risorse Umane e Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 2000 e rinominato nel 2010, è composto da 5 amministratori non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento di tale Comitato sono disciplinati dal Codice di Autodisciplina della Società e da un apposito Regolamento (“Regolamento”) di cui il Comitato si è dotato a partire dal gennaio 2013.



Componenti

- Alberto Clò (Presidente) - Amministratore Indipendente
- Carlo Bertazzo
- Gianni Coda - Amministratore Indipendente
- Massimo Lapucci
- Monica Mondardini - Amministratore Indipendente
- L'attuale Comitato è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 10.05.2013.
- All'atto della nomina il Consiglio ha valutato che tutti i membri hanno specifiche e adeguate competenze in materia finanziaria e almeno uno ha anche competenze in materia di politiche retributive.
- Alle riunioni del Comitato partecipano:
 - il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato della Società, fermo restando che nessun Amministratore partecipa alle riunioni in cui vengono formulate proposte al Consiglio in relazione alla propria remunerazione;
 - il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco effettivo da lui designato) ogniqualvolta vengano trattati temi per i quali è richiesto il parere favorevole dello stesso;
 - il Direttore Risorse Umane di Gruppo in qualità di Segretario.

Compiti principali

Il Comitato svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

- Formula proposte al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - anche al fine della predisposizione della Relazione annuale che descrive tale Politica - da sottoporre annualmente all'Assemblea;
- valuta, almeno annualmente, l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio, formulando al CdA proposte in materia;
- formula proposte al Consiglio in merito alla remunerazione complessiva del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- propone al Consiglio, per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la definizione e la consuntivazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione di breve e medio-lungo termine;
- esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e del Gruppo;
- esamina i criteri per la composizione degli organi di amministrazione delle controllate aventi rilevanza strategica;
- valuta, su proposta dell'Amministratore Delegato, le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

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

Attività svolte e programmate

| PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL 2014 | |
|---------------------------------------|--|
| Febbraio 2014 (3 riunioni) | Valutazione dell'applicazione e dell'adeguatezza della Politica 2013 |
| | Politica di Remunerazione 2014 del Gruppo Atlantia (primo draft e secondo draft) |
| | Definizione della Relazione sulla Remunerazione 2013 del Gruppo Atlantia |
| | Proposta in merito all'emolumento fisso e variabile dell'AD/DG Atlantia |
| | Piani LTI 2011-2013: |
| | <ul style="list-style-type: none"> informativa circa lo stato di attuazione dei Piani proposte di modifica dei Regolamenti |
| | Relazione sulla Remunerazione 2013 di Autostrade Meridionali S.p.A. (Società quotata controllata indirettamente da Atlantia) |
| | Esame della proposta di un nuovo Piano LTI 2014-2016 |
| | Programmazione attività del Comitato per l'anno 2014 |
| | Informativa in merito all'aggiornamento dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche |
| Aprile 2014 (2 riunioni) | Nomina del Segretario del Comitato |
| | Consuntivazione obiettivi annuali 2013 per l'Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo |
| | Assegnazione obiettivi annuali 2014 per l'Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo |
| | Valutazione della remunerazione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo |
| Maggio 2014 (1 riunione) | Definizione della proposta di un nuovo Piano LTI 2014-2016 |
| | Assegnazione obiettivi triennali 2014-2016 per l'Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo |
| Luglio 2014 (1 riunione) | Succession Plan: aggiornamento 2014 |
| Settembre 2014 (1 riunione) | Aggiornamenti vari: dimissioni Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ipotesi di modifiche organizzative conseguenti |
| Novembre 2014 (1 riunione) | Analisi delle modifiche al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di luglio 2014 |
| | Programmazione attività del Comitato per il I° trimestre anno 2015 |

Circa le attività svolte nel 2014 dal Comitato si rimanda anche alla Relazione sulla Corporate Governance 2014. Per il 2015 il Comitato ha programmato le attività da svolgere periodicamente come di seguito rappresentato:



Per ulteriori dettagli:

- Codice di Autodisciplina
- Relazione sulla Corporate Governance 2014
- Altri documenti (Statuto, codici, procedure)
- www.atlantia.it/it/corporate-governance/remunerazione

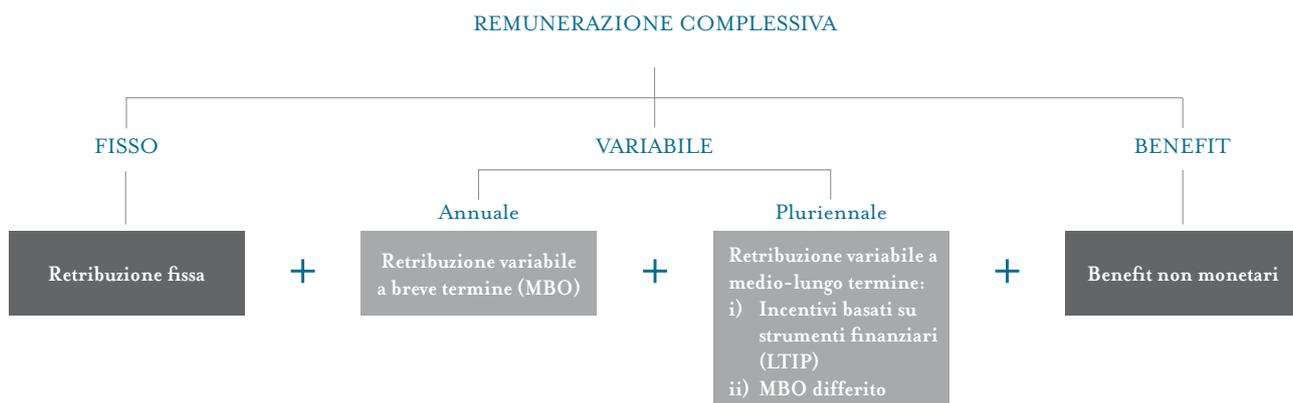
4 • Le componenti della remunerazione

4.1 L'individuazione del pay mix

La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi (che siano anche dipendenti della

Società o del Gruppo) e per i dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da:

- (i) una componente fissa (cfr. par. 4.2);
- (ii) una componente variabile (cfr. par. 4.3); e
- (iii) benefit (cfr. par. 4.4).



La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

- bilanciamento della componente fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto dei settori di attività in cui la stessa opera;
- con riferimento alla componente variabile della remunerazione:
 - stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile annuale e della remunerazione variabile di lungo termine;
 - correlare l'erogazione della remunerazione ad obiettivi di performance di breve e medio-lungo termine che devono essere predeterminati, misurabili e strettamente collegati alla creazione di valore;
 - prevedere un cap per l'erogazione della parte

variabile;

- prevedere un vesting almeno triennale per la parte variabile di lungo termine;
- prevedere una clausola di clawback;
- prevedere un periodo di minimum holding;
- integrazione del pacchetto retributivo attraverso un'offerta di benefit, in relazione al ruolo/incarico ricoperto;
- monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle pratiche adottate nel mercato di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva allineata al mercato.

Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo ispirato ai suddetti principi sono definite dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo, in relazione a ciascun segmento di popolazione di

dipendenti.

Con particolare riferimento agli amministratori esecutivi che sono anche dipendenti della Società e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, il Comitato Risorse Umane e Remunerazione stabilisce a livello di Gruppo la struttura del pay mix,

definendone la composizione.

I seguenti grafici rappresentano la struttura del pay mix target assegnato al Presidente, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo:

| PAY MIX - PRESIDENTE | | | | |
|----------------------|--|-------------|--|--|
| Fisso 50% | | LTIP 50% | | |

| PAY MIX - AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE | | | |
|--|--------------|------------------------|---------------|
| Fisso 33,3% | MBO 16,7% | MBO differito 16,7% | LTIP 33,3% |

| PAY MIX - DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (MEDIA) | | | | |
|--|-------------|-----------------------|-------------|--|
| Fisso 46% | MBO 9,5% | MBO differito 9,5% | LTIP 35% | |

Le quote di MBO, di MBO differito (cfr. par. 4.3.1) e di LTIP sono calcolate al valore target dell'incentivo.

4.2 Componente fissa

La componente fissa annua lorda della remunerazione valorizza competenze ed esperienze e remunera il management in funzione del ruolo e delle responsabilità a esso connesse.

Allo scopo di garantire una remunerazione fissa competitiva ed equa, la Società, tiene anche conto, con il supporto di qualificato consulente esterno, delle tendenze, delle prassi e dei livelli retributivi di mercato, utilizzando come benchmark aziende di settori comparabili per business e dimensioni.

4.3 Componente variabile

Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la parte variabile della remunerazione 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.

I meccanismi di incentivazione del responsabile

internal audit e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

Clausola di clawback

Sono incluse intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere 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 possono risultare manifestamente errati. Per dati manifestamente errati si intendono quei dati utili ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dai vari piani di incentivazione, cui è condizionata la maturazione dei diritti. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere:

- un errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo (base di erogazione di una forma variabile) che in assenza dell'errore materiale non sarebbe stato raggiunto;
- una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi; ovvero
- il raggiungimento degli obiettivi mediante comportamenti contrari a disposizione di legge o a norme aziendali.

Negli ultimi due casi, resta comunque inteso che la Società si riserva di agire nei confronti dei soggetti responsabili di tali azioni anche in tutti gli altri modi e tempi previsti dalla legge.

4.3.1 Piano di incentivazione annuale (MBO)

L'incentivo monetario annuale è finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, anche relativi a tematiche di sostenibilità, attraverso la correlazione tra performance aziendali e prestazioni individuali. Lo strumento utilizzato per perseguire questa finalità è il sistema Management by Objectives ("MBO") che rappresenta l'unico dispositivo formalizzato di incentivazione annuale nel Gruppo.

Sono previsti limiti massimi all'erogazione dell'MBO a seconda del ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito delle società del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e in relazione al mercato di riferimento.

I valori di incentivo a target stabiliti sono:

- per l'Amministratore Delegato della Società: il 100% della remunerazione fissa;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società: dal 30% al 60% della retribuzione fissa.

A seguito della conclusione dei 3 cicli di assegnazione (2011, 2012, 2013) del "Piano Stock Grant MBO" - piano di incentivazione azionaria a lungo termine

che convertiva il 50% del bonus MBO cash maturato in Stock Grant con vesting triennale (vedi par. 4.3.2) - è stato introdotto, per il triennio 2014-2016, un nuovo sistema detto "MBO Annuale/Triennale", di seguito illustrato, che conferma nella sua impostazione un meccanismo di differimento del bonus MBO.

Il Sistema MBO Annuale/Triennale consiste in un piano incentivante, destinato ai dirigenti che ricoprono le posizioni ritenute di maggior rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali, che prevede:

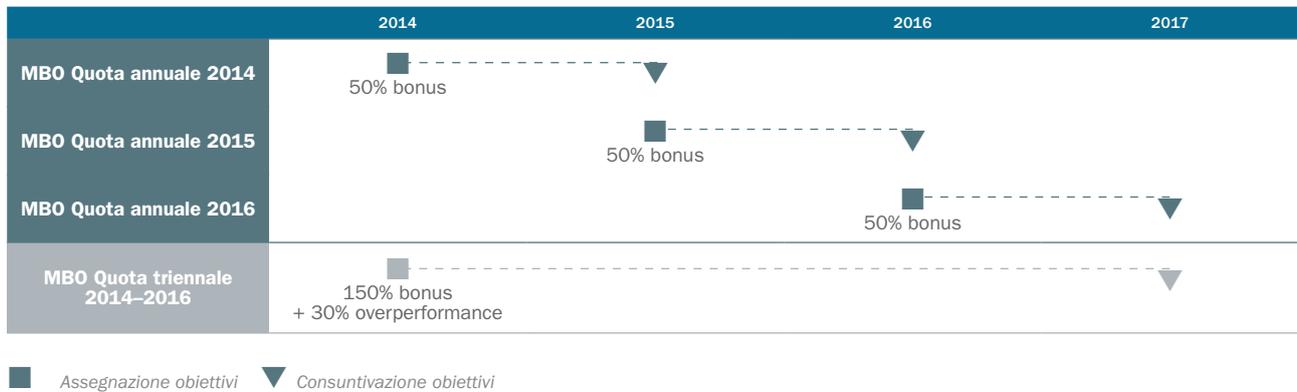
- una quota di MBO consuntivata ogni anno ("Quota Annuale") legata a obiettivi individuali, pari al 50% dell'incentivo a target;
- una quota di MBO consuntivata al termine del triennio 2014-2016 ("Quota Triennale") legata a obiettivi triennali di Gruppo, pari al 150% dell'incentivo a target - 50% per ogni anno del triennio - più un overperformance fino al 30% dell'incentivo a target.

Di seguito le tabelle che rappresentano i) le caratteristiche generali del sistema e ii) i tempi di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi.

Caratteristiche generali del sistema MBO annuale/triennale

| MBO QUOTA ANNUALE | | |
|---|---|---|
| 50% dell'incentivo target consuntivato annualmente | | |
| La maturazione della componente variabile annuale dell'MBO è determinata sulla base del raggiungimento di: | | Punteggio assegnato all'obiettivo (50 punti) |
| Obiettivo Comune Gate (il cui mancato raggiungimento comporta il venir meno del diritto all'MBO - Quota Annuale) | Un obiettivo comune economico-finanziario aziendale - cosiddetto Obiettivo Gate - condizione per l'erogazione dell'incentivo (per l'anno 2015 si conferma essere il Cash Flow Operativo o "FFO"). | |
| Obiettivi Individuali | Obiettivi quali-quantitativi economici, di efficienza, di prestazione e/o relativi a progetti strategici individuati specificamente per ciascun beneficiario e legati all'area di business gestita. | 50 punti |
| MBO QUOTA TRIENNALE | | |
| 150% dell'incentivo target - 50% per ogni anno del triennio - più un overperformance fino al 30% dell'incentivo target consuntivato al termine del triennio | | |
| La maturazione della componente variabile triennale dell'MBO è determinata sulla base del raggiungimento di: | | Punteggio assegnato all'obiettivo (180 punti) |
| Obiettivi Comuni di Gruppo | Un obiettivo comune economico-finanziario di Gruppo, che per il triennio 2014-2016 è il Cash Flow Operativo ("FFO") Cumulato Triennale. | fino a 50 punti |
| | Obiettivi comuni quantitativi relativi al miglioramento della Qualità del Servizio delle principali controllate Autostrade per l'Italia e Aeroporti di Roma nel triennio 2014-2016. | fino a 130 punti |
| Obiettivi specifici correlati a progetti | Per cluster specifici di beneficiari: obiettivi quali-quantitativi economici, di efficienza, di prestazione e/o relativi a progetti strategici relativi al triennio 2014-2016. | |

Tempi di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi del sistema MBO annuale/triennale



4.3.2 Piani di incentivazione a lungo termine

Per il triennio 2014-2016 la Società ha introdotto un nuovo Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su strumenti finanziari, denominato Piano di Phantom Stock Option 2014 ("Phantom SOP 2014").

Oltre a tale Piano, sono attualmente in vigore i seguenti altri Piani:

- Piano di Stock Option 2011 ("SOP 2011");
- Piano di Stock Grant 2011 ("SGP 2011");
- Piano di Stock Grant - MBO ("SGMBO") - con riferimento all'MBO 2011, 2012 e 2013.

I piani SOP 2011, SGP 2011 sono stati rivolti e il piano Phantom SOP 2014 si rivolge a tutti gli amministratori esecutivi della Società, i dirigenti con responsabilità strategiche e altri dirigenti che rivestono ruoli di rilevanza per il Gruppo. Il piano SGMBO è stato rivolto agli amministratori esecutivi e ai dirigenti che avevano assegnata una componente variabile annuale di retribuzione superiore al 35% della componente fissa.

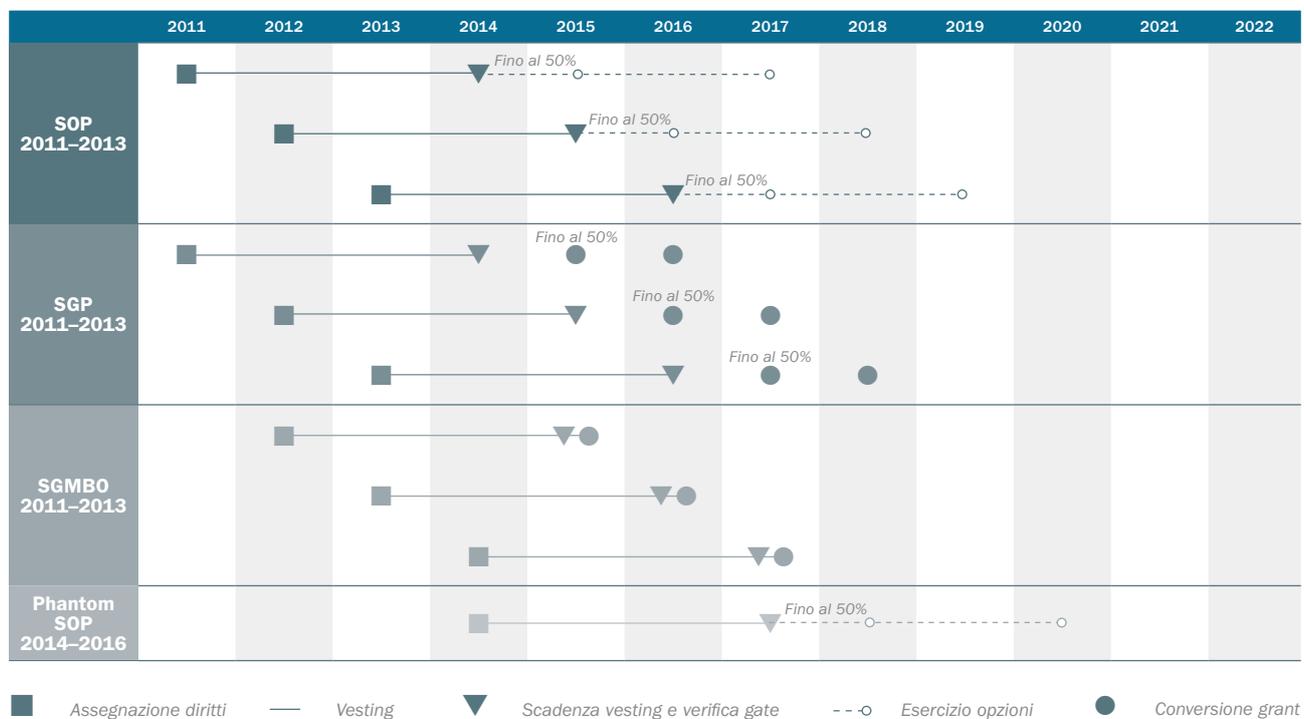
I valori di incentivo a target per i Piani di incentivazione a lungo termine, conseguiti al raggiungimento del Valore Obiettivo stabilito per ciascun ciclo annuo di attribuzione, sono:

- per il Presidente della Società: il 100% della remunerazione fissa;
- per l'Amministratore Delegato della Società: il 100% della remunerazione fissa;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società: dal 40% al 100% della retribuzione fissa.

Tali piani sono stati concepiti al fine di favorire la retention e l'incentivazione del management, promuovendo la valorizzazione della Società e la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative, e prevedono le seguenti caratteristiche:

- a) piano triennale con assegnazione rolling annuale;
- b) obiettivo Gate - condizione per la maturazione dei diritti;
- c) periodo di vesting triennale;
- d) ulteriore differimento rispetto al periodo di vesting:
 - di 12 mesi per l'esercizio del 50% delle opzioni;
 - di 12 mesi per la conversione del 50% delle grant e di 24 mesi per il residuo 50%;
- e) ammontare del bonus correlato al valore target dell'azione Atlantia;
- f) diritto di esercizio delle opzioni e conversione delle grant risolutivamente condizionato al permanere delle concessioni regolatorie relative ai due principali business del Gruppo (autostradale e aeroportuale) o sospendibile qualora sia in atto una procedura di decadenza ai sensi delle stesse;
- g) cap all'incentivo complessivamente conseguibile dal singolo beneficiario, per ogni ciclo di attribuzione;
- h) clausola di minimum holding per i beneficiari che siano amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, che sancisce l'obbligo di detenere (eventualmente previo riacquisto) una quota delle azioni esercitate/convertite per un arco temporale predefinito.

Di seguito uno schema che rappresenta la distribuzione temporale dei Piani in essere al 31/12/2014:



4.3.3 Correlazione tra performance e componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione è

correlata al raggiungimento di livelli di performance rispetto a target attesi predefiniti, con riferimento a ciascun piano di incentivazione adottato dalla Società come descritto nei paragrafi precedenti, nelle modalità di seguito illustrate:

| PERFORMANCE VS. TARGET ATTESO | CURVE DI INCENTIVAZIONE | | | |
|---|---------------------------|----------------------------|---|---|
| | MBO ANNUALE/TRIENNALE | | LTIP | |
| | QUOTA ANNUALE | QUOTA TRIENNALE | SOP 2011-2013 SGP 2011-2013 | SOP 2014-2016 |
| Al di sopra del target | 85%–100% del bonus target | 101%–120% del bonus target | > 100% del bonus target < cap previsto | > 100% del bonus target < cap previsto |
| In linea con il target | 51%–85% del bonus target | 100% del bonus target | 26%–100% del bonus target | 100% del bonus target |
| Al di sopra della soglia minima ma al di sotto del target | 41%–50% del bonus target | 0%–99% del bonus target | 0%–25% del bonus target <i>in funzione del valore del titolo Atlantia alla scadenza del periodo di vesting</i> | 0%–99% del bonus target <i>in funzione del valore del titolo Atlantia alla scadenza del periodo di vesting</i> |
| Al di sotto della soglia minima o condizione gate non raggiunta | 0% del bonus target | 0% del bonus target | 0% del bonus target | 0% del bonus target |

4.4 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 che integrano il

pacchetto retributivo in una logica di total reward. I piani di benefit sono differenziati per fascia di management e consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari.

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

Per ulteriori dettagli:

- Codice di Autodisciplina
- www.atlantia.it/it/corporate-governance/documenti-informativi-remunerazione

5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e patti non concorrenza

Su proposta del Comitato, il Consiglio può prevedere per gli amministratori esecutivi una indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo, definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati imputabili all'amministratore. Inoltre la politica di Gruppo può contemplare la possibilità di stipulare patti di non concorrenza con amministratori esecutivi, direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

6. Remunerazione degli Amministratori

La remunerazione dei Consiglieri è stabilita in:

- a) compenso fisso lordo annuo (ex art. 2389 c.c. 1° comma) determinato dall'Assemblea;
- b) gettone di presenza in funzione della partecipazione alle sedute del Consiglio;
- c) eventuale compenso aggiuntivo per particolari cariche ricoperte (ad es. partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio).

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.

6.1 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:

- a) una componente fissa annua lorda ripartita in compenso ex art. 2389 c.c. 1° comma e compenso ex art. 2389 c.c. 3° comma;
- b) una componente variabile di lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti finanziari (LTIP);
- c) benefit.

Per il Presidente non sono previste forme di incentivazione 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. Per gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione a lungo termine si rimanda ai Documenti Informativi pubblicati sul sito internet della Società.

6.2 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:

- a) una componente fissa annua lorda ripartita in compenso ex art. 2389 c.c. 1° comma, compenso ex art. 2389 c.c. 3° comma e retribuzione da lavoro dipendente;
- b) una componente variabile annuale - MBO - ripartita in compenso ex art. 2389 c.c. 3° comma e retribuzione variabile, di cui 50% differita;
- c) una componente variabile di lungo termine ripartita tra MBO differito e LTIP basati su strumenti finanziari;
- d) benefit.

In ottemperanza all'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate 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.

Le caratteristiche della componente variabile MBO e del LTIP sono descritte al paragrafo 4.3.

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

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, il medesimo contratto prevede che in caso di cessazione delle Cariche Atlantia e della Delega Atlantia per eventi descritti ai precedenti punti a), b), c) e d), l'Amministratore Delegato/Direttore Generale:

- I. salva ogni prerogativa degli Organi competenti e dunque subordinatamente alle relative determinazioni, conserverà tutti i diritti assegnati nell'ambito dei piani di stock options o di azionariato ovvero aventi ad oggetto altri strumenti finanziari, 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 permanenza in servizio), e sempre salvo diversa e più favorevole determinazione da parte degli Organi competenti;

- 2. 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 da piani di incentivazione monetari assegnati.

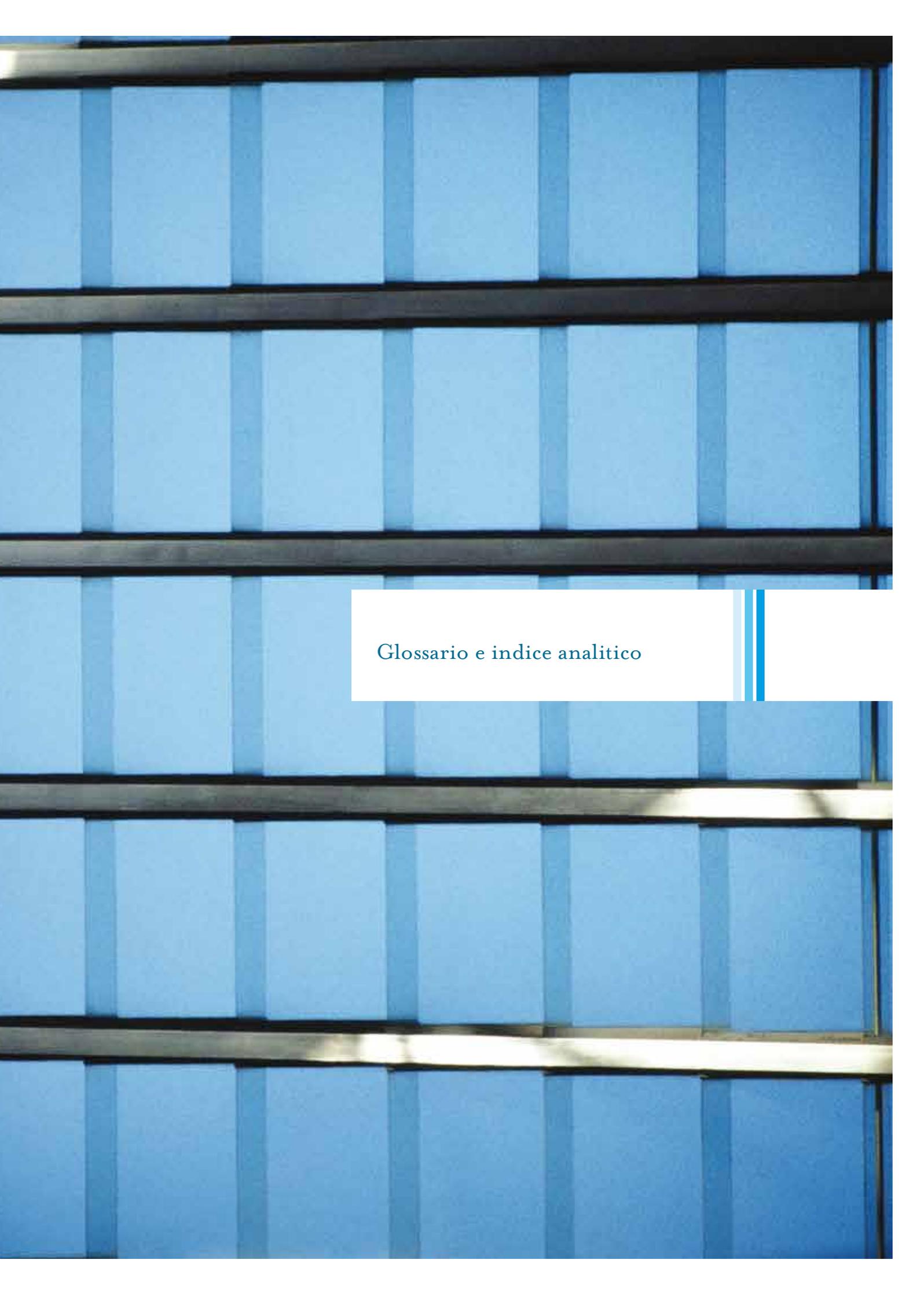
6.3 Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da:

- a) una componente fissa annua lorda;
- b) una componente variabile annuale - MBO - di cui 50% differita;
- c) una componente variabile di lungo termine ripartita tra MBO differito e LTIP basati su strumenti finanziari;
- d) benefit.

La Politica di Remunerazione del Gruppo generalmente non prevede 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 o da accordi individuali.





Glossario e indice analitico

Pagina lasciata intenzionalmente bianca

Glossario

Amministratori esecutivi

Gli amministratori ai quali siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.

Amministratori non esecutivi

Gli amministratori ai quali non siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali non siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.

Amministratori indipendenti

Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza come disciplinati dal Codice di Autodisciplina di Atlantia.

Bonus a target

Vedi "Incentivo a target"

Cap

La plusvalenza massima ricavabile dal singolo beneficiario nell'ambito di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

Cash Flow Operativo

Definito anche come Funds From Operations (FFO) è calcolato come: utile + ammortamenti +/- accantonamenti/rilasci di fondi per accantonamenti + oneri finanziari da attualizzazione di fondi per accantonamenti +/- svalutazioni/ripristinazioni di valore di attività +/- quota di perdita/utile di partecipazioni contabilizzate in base al metodo del patrimonio netto +/- minusvalenze/plusvalenze da cessione attività +/- altri oneri/proventi non monetari +/- quota di imposte differite/anticipate nette rilevata a conto economico.

Clausola di minimum holding

L'impegno, per i beneficiari di piani basati su strumenti finanziari che siano "amministratori esecutivi" e "dirigenti con responsabilità strategiche" a continuamente detenere, per un determinato periodo di tempo, un certo quantitativo di azioni di Atlantia S.p.A.

Codice di Autodisciplina

Il Codice di Autodisciplina della società, in vigore dal 14 dicembre 2007 e successivamente modificato, elaborato in adesione al Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance.

Concessioni regolatorie

Convenzione tra Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e Autostrade per l'Italia e tra ENAC e Aeroporti di Roma per la disciplina dei relativi rapporti concessori.

Fair Value

Per la definizione si rimanda all'International Financial Reporting Standard n.13 (IFRS 13) "Fair Value Measurement".

Gate

L'obiettivo di performance economico/finanziaria al cui raggiungimento è condizionata la maturazione del premio nell'ambito di un sistema di incentivazione.

Gruppo

La società capogruppo e le società in cui quest'ultima, direttamente o indirettamente, esercita il controllo secondo la disciplina prevista dai principi contabili IFRS.

Key Performance Indicator (KPI)

Indicatori definiti e utilizzati dalla società per determinare la misurazione del raggiungimento delle performance e degli obiettivi chiave prefissati.

Incentivo (o bonus) a target

Il bonus conseguibile dal singolo beneficiario al raggiungimento del livello di performance target stabilito dagli obiettivi.

Long Term Incentive Plan (LTIP)

Piano di incentivazione a lungo termine che riconosce ai beneficiari un bonus in base a obiettivi pluriennali definiti, ex ante, a livello aziendale.

Management by Objectives (MBO)

Sistema di incentivazione che riconosce ai beneficiari un bonus in base a obiettivi definiti, ex ante, a livello aziendale, di area di business e/o individuale.

Obiettivo "cancello"

Vedi "Gate".

Patto di non concorrenza

Come definito dall'art. 2125 del Codice Civile, è il "patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto".

Pay mix

La composizione del pacchetto retributivo individuale, articolata in retribuzione fissa, retribuzione variabile a breve termine e retribuzione variabile a medio/lungo termine.

Phantom Stock Option

Diritto basato su strumenti finanziari attraverso il quale la Società attribuisce ai beneficiari la corresponsione di un bonus ai termini ed

alle condizioni previste dal relativo Piano di Incentivazione.

Regolamento Emittenti

Il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Stock Option

Strumento finanziario attraverso il quale la Società attribuisce ai beneficiari il diritto di acquistare una azione nei termini ed alle condizioni previste dal relativo Piano di Incentivazione, ad un prezzo predeterminato.

Stock Grant

Strumento finanziario attraverso il quale la Società attribuisce ai beneficiari il diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una azione nei termini ed alle condizioni previste dal relativo Piano di Incentivazione.

Testo Unico della Finanza (TUF)

Il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" è il D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e s.m.i.

Valore target

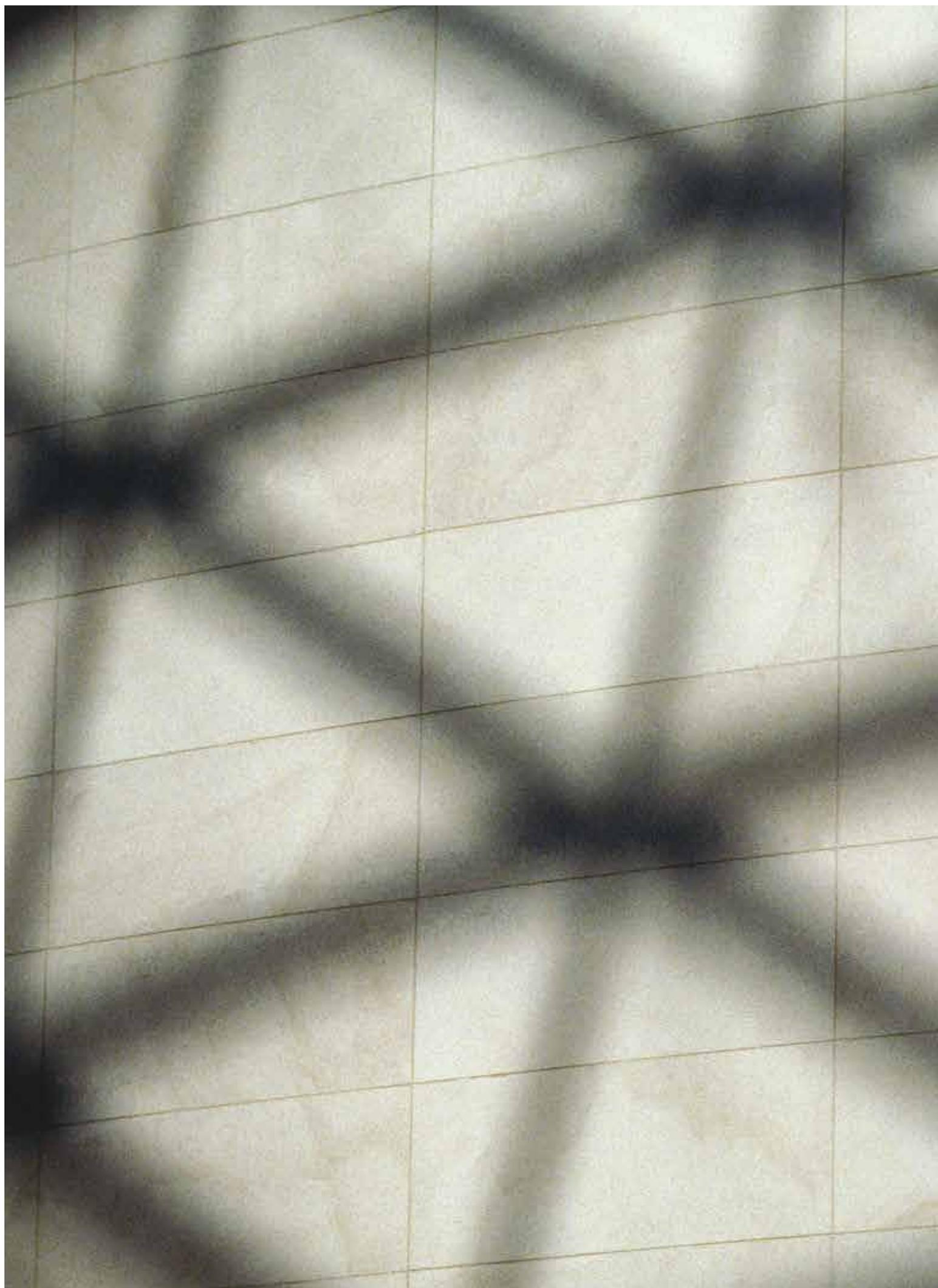
Il livello di performance target stabilito da un obiettivo all'interno di un sistema di incentivazione.

Vesting (periodo di)

Con riferimento ad un Piano di Incentivazione a lungo termine, il periodo che intercorre tra l'assegnazione del diritto ad un beneficiario e la maturazione di tale diritto (eventualmente subordinata alla verifica del raggiungimento di condizioni di performance previste).

Indice analitico

| DELIBERA CONSOB | INFORMAZIONE RICHIESTA | RIFERIMENTO | |
|--------------------|--|-------------|-----------|
| | | SEZIONE | PAGINA |
| A | Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica | I | 5, 10 |
| B | Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento | I | 10 |
| C | Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni | I | 10 |
| D | Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente | I | 9, 12 |
| E | Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo | I | 12-17 |
| F | Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari | I | 17 |
| G | Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione | I | 13-17 |
| H | Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione | I | 13-17 |
| I | Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata | I | 9, 12 |
| J | Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post | I | 13-17 |
| K | Informazioni sulla 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 | I | 15-16 |
| L | Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società | I | 18, 19-20 |
| M | Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie | I | 17 |
| N | Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.) | I | 19-20 |
| O | Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società | - | - |



Sezione II
Compensi e altre informazioni

2

Nella presente Sezione della Relazione è fornita una rappresentazione dei compensi corrisposti nell'anno 2014, secondo un criterio di competenza, agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per questi ultimi le informazioni sono fornite a livello aggregato in quanto non sussistono i presupposti richiesti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale).

I. Componente fissa

Agli amministratori, nel corso del 2014, sono stati corrisposti i compensi fissi deliberati – ai sensi dell’art. 2389, 1° comma del codice civile – dall’Assemblea

degli Azionisti della Società del 29 aprile 2013 nonché i compensi spettanti per la partecipazione ai Comitati istituiti e per incarichi speciali.

Compenso per Comitati

| COMITATO CONTROLLO, RISCHI E CORPORATE GOVERNANCE (ANNUO LORDO - EURO) | | COMITATO RISORSE UMANE E REMUNERAZIONE (ANNUO LORDO - EURO) | | COMITATO AMM. INDIPENDENTI OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE (GETTONE LORDO PER SEDUTA - EURO) | | AMMINISTRATORE INCARICATO DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI (ANNUO LORDO - EURO) | |
|--|--------|---|--------|---|-----|--|--------|
| Presidente | 40.000 | Presidente | 40.000 | Presidente | 375 | | 40.000 |
| Componente | 30.000 | Componente | 30.000 | Componente | 250 | | |

Agli amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato/Direttore Generale, in aggiunta al compenso art. 2389 c.c., 1° comma, sono stati erogati anche i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2013 ai sensi dell’art. 2389, 3° comma del codice civile. All’Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata corrisposta anche la retribuzione da lavoro dipendente in funzione del rapporto di lavoro con la Società.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DIRS”) sono state corrisposte le retribuzioni da lavoro dipendente. I compensi spettanti ai DIRS, che sono

anche dipendenti di una società del Gruppo, per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate, collegate o partecipate da Atlantia S.p.A., formano oggetto di rinuncia ovvero di riversamento alla società di appartenenza.

Nel corso del 2014 per l’Amministratore Delegato/ Direttore Generale e per taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati apportati adeguamenti della retribuzione fissa, previa proposta e approvazione dei competenti organi societari.

I compensi complessivamente spettanti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, di competenza del 2014, sono specificati nella Tabella 1 allegata.

2. Componente variabile

2.1 Piano di incentivazione annuale (MBO)

Il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2014, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale per quanto di competenza, ha accertato il raggiungimento degli obiettivi di performance relativi all'anno 2013.

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società ha conseguito un punteggio di 92/100 corrispondente a un premio erogato di euro 460.000 lordi (di cui euro 184.000 lordi da rapporto di amministrazione ed euro 276.000 lordi da rapporto di lavoro dipendente). Il premio erogato corrisponde al 50% dell'incentivo effettivamente conseguito poiché il restante 50% è stato corrisposto mediante l'attribuzione di strumenti finanziari, ai sensi di quanto previsto dal regolamento del Piano Stock Grant MBO.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati tra il management del Gruppo hanno conseguito in media un punteggio di 91/100 corrispondente a un premio medio erogato di euro 75.821 lordi. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari del Piano Stock Grant MBO, il premio erogato corrisponde al 50% dell'incentivo effettivamente conseguito poiché il restante 50% è stato corrisposto mediante l'attribuzione di strumenti finanziari, ai sensi di quanto previsto dal regolamento del Piano Stock Grant MBO.

Nel corso del 2014 per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e per taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati apportati adeguamenti della retribuzione variabile di breve termine, previa proposta e approvazione dei

competenti organi societari.

Con riferimento all'incentivo di competenza dell'anno 2014, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia al dettaglio della Tabella 3B allegata.

2.2 Piani di incentivazione a lungo termine

Al 31 dicembre 2014 i Piani attivi sono:

- Stock Option 2011 ("SOP 2011");
- Stock Grant 2011 ("SGP 2011");
- Stock Grant MBO ("SG MBO");
- Phantom Stock Option 2014 ("Phantom SOP 2014").

Nel corso del 2014:

- l'Assemblea degli Azionisti di Atlantia del 16 aprile 2014, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 7 marzo 2014, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha approvato:
 - le modifiche ai Piani SOP 2011 e SG MBO;
 - il nuovo Piano Phantom SOP 2014 per il triennio di attribuzione 2014-2016;
- il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2014 ha individuato i beneficiari del 1° ciclo di attribuzione del Phantom SOP 2014;
- a seguito del raggiungimento dell'obiettivo Gate previsto per il 1° ciclo di attribuzione del Piano SOP 2011, il 13 maggio 2014 sono maturati i diritti relativi a tale Piano. Le stock option diventano esercitabili, secondo quanto definito dal regolamento del Piano, a partire dal:

- 14 maggio 2014: fino al 50% dei diritti;
- 14 maggio 2015: i residui diritti;
- a seguito del raggiungimento dell'obiettivo Gate previsto per il 1° ciclo di attribuzione del Piano SGP 2011, il 13 maggio 2014 sono maturati i diritti relativi a tale Piano. Le stock grant saranno convertite in azioni, secondo quanto definito dal regolamento del Piano:
 - il 14 maggio 2015: fino al 50% dei diritti;

- il 14 maggio 2016: i residui diritti.

Per ulteriori informazioni sui Piani si rimanda alle Tabelle 2 e 3A allegate.

I documenti informativi dei Piani redatti ai sensi dell'art. 84-bis, 1° comma del Regolamento Emittenti, sono consultabili sul sito internet della Società. Tutti i Piani sono conformi alle raccomandazioni della Commissione Europea.

3 • Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i dirigenti che ricoprono la posizione individuata dall'Amministratore Delegato, ai sensi della procedura Operazioni con Parti Correlate adottata

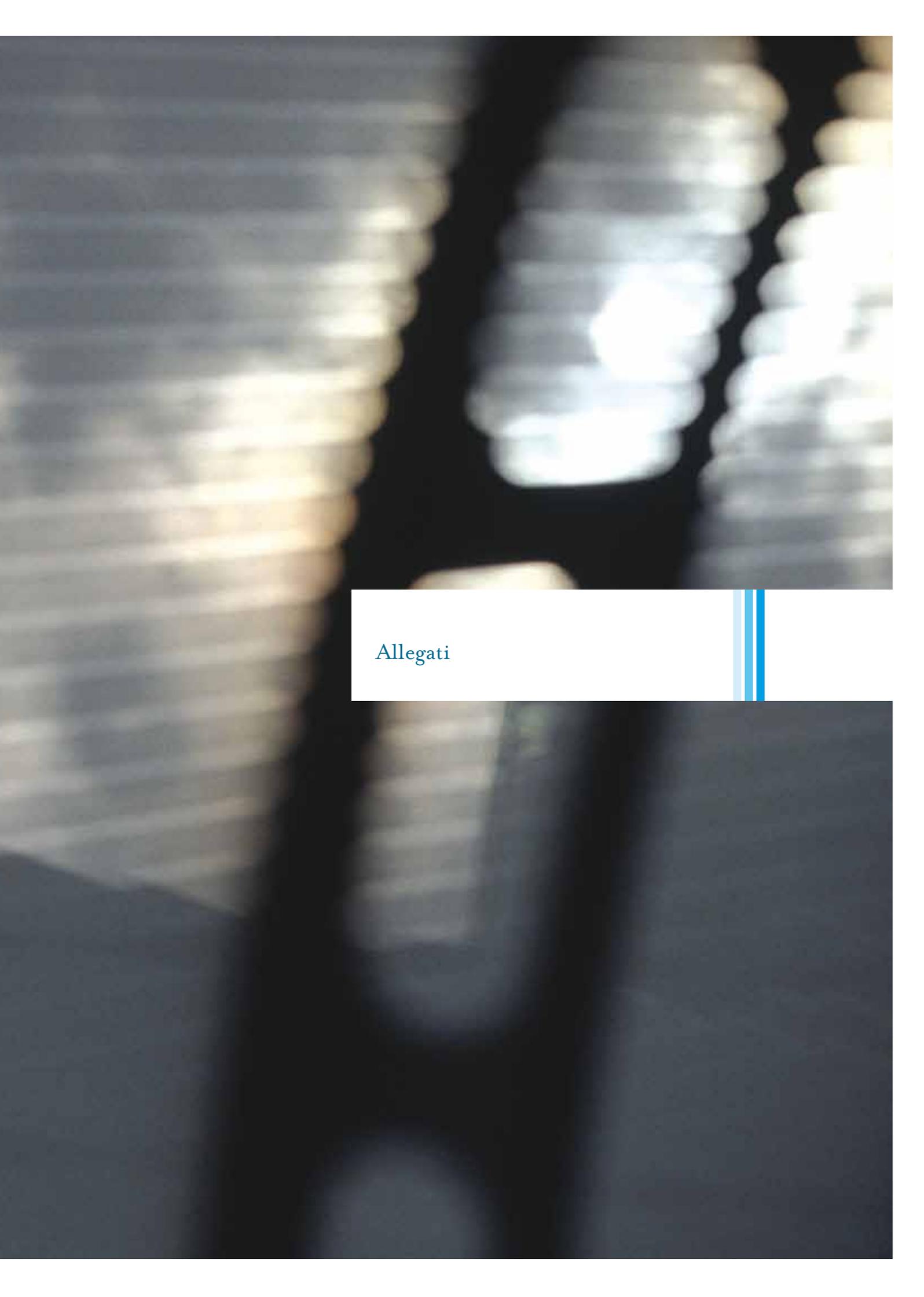
dalla Società e consultabile su www.atlantia.it.

Nel corso del 2014 hanno ricoperto, anche per una frazione di anno, la qualifica di DIRS:

| SOCIETÀ | POSIZIONE (*) |
|-------------------------|---|
| Atlantia | Direttore Progetti Infrastrutturali |
| | CFO (Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili) |
| | Direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing |
| | Direttore Risorse Umane di Gruppo |
| | Group Controller |
| | General Counsel |
| Autostrade per l'Italia | Amministratore Delegato |
| | Direttore Generale |
| | Direttore Investimenti Infrastrutture |
| | Direttore Aree di Servizio |
| | Direttore Estero |
| | Direttore Centrale Risorse |
| | Direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing |
| | CFO |
| | Direttore Legale |
| | Responsabile IT e Sviluppo Tecnologico |
| Aeroporti di Roma | Presidente del Consiglio di Amministrazione |
| | Amministratore Delegato |
| | Direttore Sviluppo Infrastrutture |
| | Direttore Airport Management |
| | Direttore Sviluppo Marketing Aviation |
| | Direttore Real Estate |
| | Direttore Commerciale |
| | Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Qualità |
| | CFO |
| | Direttore Legale e Societario |
| | Direttore Appalti, Acquisti e ICT |

(*) Numero 23 titolari per 27 posizioni.



The background of the page is a blurred photograph of a spiral staircase. The railing and steps are out of focus, creating a bokeh effect with warm, golden-yellow and grey tones. A white rectangular box is positioned in the lower-middle section of the page, containing the text 'Allegati'. To the right of the text, within the white box, are two vertical blue lines of varying thicknesses.

Allegati

Pagina lasciata intenzionalmente bianca

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

Introduzione

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nelle note è fornita indicazione del dettaglio dei compensi percepiti dai soggetti indicati da società controllate nonché è data indicazione di quelli rinunciati o riversati. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "**Compensi fissi**" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, compresi i gettoni di presenza per la partecipazione a Consigli e Assemblee. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "**Compensi per la partecipazione ai Comitati**" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi percepiti in qualità di Presidente o componente per ciascun Comitato a cui il consigliere partecipa;
- nelle colonne "**Compensi variabili non equity**" sono riportati, alla voce "**Bonus e altri incentivi**", gli incentivi massimi percepibili di competenza dell'anno, erogabili nell'ambito di piani di incentivazione di tipo monetario, sulla base della consuntivazione della performance

effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno 2014 (non ancora effettuata alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione), nonché eventuali altri bonus di competenza dell'esercizio non inclusi in appositi piani definiti ex ante, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella 3B "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche";

- nella colonna "**Partecipazione agli utili**" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "**Benefici non monetari**" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "**Altri compensi**" sono indicati, per l'esercizio 2014, eventuali ulteriori compensi derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "**Totale**" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "**Fair value dei compensi equity**" è indicata per ciascun Piano la quota di competenza dell'esercizio – rispetto al periodo di vesting complessivo – calcolata ripartendo il relativo fair value complessivo, determinato con tecniche attuariali alla data di assegnazione, per gli effettivi giorni di competenza dell'anno. L'importo indicato rappresenta la somma delle colonne "fair value" delle successive tabelle 2 e 3A;
- nella colonna "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**" non è riportato alcun dato, non sussistendo per l'esercizio 2014.

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

| NOTE | NOME E COGNOME | CARICA | PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA NEL 2014 | SCADENZA DELLA CARICA: APPROVAZIONE BILANCIO | COMPENSI FISSI (EURO) | COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO) | BONUS E ALTRI INCENTIVI (EURO) | COMPENSI VARIABILI NON EQUITY | PARTECIPAZIONE AGLI UTILI | BENEFICI NON MONETARI (EURO) | ALTRI COMPENSI (EURO) | TOTALE (EURO) | FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (EURO) | INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO |
|---|--|-------------------------------|--|--|-----------------------|--|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------|---------------------------------------|---|
| Consiglio di Amministrazione | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Fabio Cerchiai | Presidente | 01.01-31.12 | 2015 | 706.750 | | | | | 8.546 | | 715.296 | 392.780 | |
| 2. | Giovanni Castellucci | Amm. Delegato/Dir. Generale | 01.01-31.12 | 2015 | 1.320.480 | 10.000 | 1.430.000 | | | 16.252 | | 2.776.732 | 1.102.445 | |
| 3. | Carla Angela | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.000 | 30.000 | | | | | | 85.000 | | |
| 4. | Gilberto Benetton | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 54.750 | | | | | | | 54.750 | | |
| 5. | Carlo Bertazzo | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.000 | 30.000 | | | | | | 85.000 | | |
| 6. | Bernardo Bertoldi | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.250 | 30.750 | | | | | | 86.000 | | |
| 7. | Matteo Botto Poala | Consigliere | 12.06-31.12 | 2015 | 30.421 | | | | | | | 30.421 | | |
| 8. | Alberto Clò | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 54.750 | 40.000 | | | | | | 94.750 | | |
| 9. | Gianni Coda | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.000 | 30.000 | | | | | | 85.000 | | |
| 10. | Massimo Lapucci | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.000 | 30.000 | | | | | | 85.000 | | |
| 11. | Lucy P. Marcus | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.250 | 30.000 | | | | | | 85.250 | | |
| 12. | Giuliano Mari | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 95.250 | 41.125 | | | | | | 136.375 | | |
| 13. | Valentina Martinelli | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.000 | | | | | | | 55.000 | | |
| 14. | Monica Mondardini | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 54.500 | 30.000 | | | | | | 84.500 | | |
| 15. | Clemente Rebecchini | Consigliere | 01.01-31.12 | 2015 | 55.000 | | | | | | | 55.000 | | |
| 16. | Paolo Zannoni | Consigliere | 01.01-09.05 | | 19.128 | | | | | | | 19.128 | | |
| Collegio sindacale | | | | | | | | | | | | | | |
| 17. | Corrado Gatti | Presidente Collegio Sindacale | 01.01-31.12 | 2014 | 82.250 | | | | | | | 82.250 | | |
| 18. | Tommaso Di Tanno | Sindaco | 01.01-31.12 | 2014 | 54.250 | | | | | | | 54.250 | | |
| 19. | Raffaello Lupi | Sindaco | 01.01-31.12 | 2014 | 56.250 | | | | | | | 56.250 | | |
| 20. | Milena Motta | Sindaco | 01.01-31.12 | 2014 | 57.000 | | | | | | | 57.000 | | |
| 21. | Alessandro Trotter | Sindaco | 01.01-31.12 | 2014 | 126.750 | | | | | | | 126.750 | | |
| Altri dirigenti con responsabilità strategiche | | | | | | | | | | | | | | |
| 22. | Dirigenti con responsabilità strategiche | n. 23 (*) | 01.01-31.12 | | 6.386.163 | 8.603 | 2.766.322 | | | 117.113 | 40.000 | 9.268.201 | 2.523.516 | |
| Totale complessivo | | | | | 9.539.192 | 310.478 | 4.196.322 | - | 141.911 | 40.000 | 14.177.903 | 4.018.741 | - | |

(*) Numero 23 titolari per 27 posizioni.

Note

| (IMPORTI LORDI IN EURO) | | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|--|---|-------------------------|--|----------------|-------------------------|
| NOTE | NOME E COGNOME | COMPENSI FISSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO/DA CONTROLLATE | COMPENSO PER PARTECIPAZIONE A COMITATI | BONUS E ALTRI INCENTIVI | BENEFICI NON MONETARI (*) | ALTRI COMPENSI | FV DA PIANI AZIONARI |
| 1. | Fabio Cerchiai (a) | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 63.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) 3.250 per gettoni di presenza <p>da controllate: per la carica di Presidente del CdA di Autostrade per l'Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> 35.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 550.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) 3.500 per gettoni di presenza | | | <ul style="list-style-type: none"> 8.546 (valore per alloggio in uso) | | ➔ Vedere tabella 2 e 3A |
| 2. | Giovanni Castellucci (a) | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.), 598.000 (art. 2389 c.c. 3°) 3.250 per gettoni di presenza, 657.230 retribuzione fissa da lavoro dipendente <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) da Aeroporti di Roma. Il compenso è corrisposto alla società di appartenenza Atlantia S.p.A. | <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.000 come Componente del Comitato Investimenti Appalti in Aeroporti di Roma. Il compenso è corrisposto alla società di appartenenza Atlantia S.p.A. | ➔ Vedere tabella 3B | <ul style="list-style-type: none"> 10.715 per alloggio in uso, 2.326 per auto aziendale 2.186 per polizza vita integrativa 1.025 per polizza infortuni extra professionale | | ➔ Vedere tabella 2 e 3A |
| 3. | Carla Angela | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.000 per gettoni di presenza | 30.000 come componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance | | | | |
| 4. | Gilberto Benetton | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 2.750 per gettoni di presenza | | | | | |
| 5. | Carlo Bertazzo (b) | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.000 per gettoni di presenza | 30.000 come componente Comitato Risorse Umane e Remunerazione | | | | |
| 6. | Bernardo Bertoldi | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.250 per gettoni di presenza | 750 per gettoni di presenza partecipazione come componente Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate | | | | |
| | | | <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 30.000 come Componente del Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia | | | | |
| 7. | Matteo Botto Poala (c) | <ul style="list-style-type: none"> 28.921 pro rata (art. 2389 c.c. 1° c.) 1.500 per gettoni di presenza | | | | | |
| 8. | Alberto Clò | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 2.750 per gettoni di presenza | 40.000 come Presidente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione | | | | |
| 9. | Gianni Coda | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.000 per gettoni di presenza | 30.000 come componente Comitato Risorse Umane e Remunerazione | | | | |
| 10. | Massimo Lapucci | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.000 per gettoni di presenza | 30.000 come componente Comitato Risorse Umane e Remunerazione | | | | |
| 11. | Lucy P. Marcus | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.250 per gettoni di presenza | 30.000 come componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance | | | | |
| 12. | Giuliano Mari | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 40.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) come Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi 3.250 per gettoni di presenza | <ul style="list-style-type: none"> 40.000 come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance 1.125 per gettoni di presenza partecipazione come componente Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate | | | | |
| 14. | Valentina Martinelli (b) | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.000 per gettoni di presenza | | | | | |
| 14. | Monica Mondardini | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 2.500 per gettoni di presenza | 30.000 come componente Comitato Risorse Umane e Remunerazione | | | | |
| 15. | Clemente Rebecchini (d) | <ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.000 per gettoni di presenza | | | | | |
| 16. | Paolo Zannoni (c) | <ul style="list-style-type: none"> 18.378 pro rata (art. 2389 c.c. 1° c.) 750 per gettoni di presenza | | | | | |
| 17. | Corrado Gatti | <ul style="list-style-type: none"> 75.000 compenso Presidente del Collegio Sindacale 7.250 per gettoni di presenza | | | | | |
| 18. | Tommaso di Tanno | <ul style="list-style-type: none"> 50.000 compenso sindaco 4.250 per gettoni di presenza | | | | | |
| 19. | Raffaello Lupi | <ul style="list-style-type: none"> 50.000 compenso sindaco 6.250 per gettoni di presenza | | | | | |
| 20. | Alessandro Trotter | <ul style="list-style-type: none"> 50.000 compenso sindaco 7.250 per gettoni di presenza <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 55.000 compenso Presidente del Collegio Sindacale di Autostrade per l'Italia 6.500 gettoni di presenza 8.000 compenso Presidente del Collegio Sindacale di Infoblu | | | | | |

| (IMPORTI LORDI IN EURO) | | | | | | | |
|-------------------------|----------------|--|---|----------------------------|--|--|--------------------------------|
| NOTE | NOME E COGNOME | COMPENSI FISSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO/DA CONTROLLATE | COMPENSO PER PARTECIPAZIONE A COMITATI | BONUS E ALTRI INCENTIVI | BENEFICI NON MONETARI (*) | ALTRI COMPENSI | FV DA PIANI AZIONARI |
| 21. | Milena Motta | <ul style="list-style-type: none"> 50.000 compenso sindaco 7.000 per gettoni di presenza | | | | | |
| 22. | DIRS (n. 23) | <p>1.633.615 retribuzione da lavoro dipendente</p> <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 4.457.700 retribuzione da lavoro dipendente 133.676 (art. 2389 c.c. 1° c.) per incarichi nelle controllate del Gruppo. I dipendenti che ricoprono incarichi di amministratore riversano il compenso alle società di appartenenza. 160.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) per incarichi nelle controllate del Gruppo. I dipendenti che ricoprono incarichi di amministratore riversano il compenso alle società di appartenenza. 1.172 per gettoni di presenza, riversati alla società di appartenenza quando corrisposti ad amministratori dipendenti del Gruppo. | <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.603 (pro rata del compenso deliberato pari a 10.000) Componente del Comitato Investimenti Appalti in Aeroporti di Roma. Il compenso è corrisposto alla società di appartenenza Atlantia S.p.A. | <p>☞ Vedere tabella 3B</p> | <ul style="list-style-type: none"> 14.439 per auto aziendale 1.330 per alloggio in uso 10.779 per polizza vita integrativa 1.963 per polizza vita e infortuni extra professionale <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 46.480 per auto aziendale 19.514 per alloggio in uso 20.226 per polizza vita integrativa 2.382 per polizza infortuni extra professionale | <p>da controllate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40.000 per altri compensi | <p>☞ Vedere tabella 2 e 3A</p> |

(*) Gli importi sono indicati secondo il criterio di imponibilità fiscale.

(a) Atlantia recupera dalla controllata Autostrade per l'Italia S.p.A. parte dei costi sostenuti per il Dr. Cerchiai e l'Ing. Castellucci.

(b) I compensi sono corrisposti a Edizione S.r.l.

(c) I compensi sono corrisposti a Goldman Sachs & Company.

(d) I compensi sono corrisposti a Mediobanca, Banca di Credito Finanziario S.p.A.

Tabella 2 – Stock option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Introduzione

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente per il Presidente, l’Amministratore Delegato/ Direttore Generale e, a livello aggregato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (includendo tutti i soggetti che, nel corso dell’esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno) i diritti di opzione sull’acquisto di azioni Atlantia esercitati e/o esercitabili in relazione ai piani stock option in essere.

In particolare:

- nelle colonne “**opzioni detenute all’inizio dell’esercizio**” sono indicati i diritti assegnati ai suddetti beneficiari negli anni precedenti a quello di competenza.
- nelle colonne “**opzioni assegnate nel corso dell’esercizio**” si dà indicazione dei diritti attribuiti nell’anno 2014. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – per i quali viene adottato un criterio di rappresentazione aggregata – è indicato il numero complessivo di opzioni assegnate, il prezzo di esercizio, il prezzo delle azioni sottostanti all’assegnazione delle opzioni e il fair value complessivo alla data di assegnazione. In nota è fornito il dettaglio sulla tipologia dei diritti assegnati e del relativo FV;
- nelle colonne “**opzioni esercitate nel corso dell’esercizio**” sono indicati i diritti di esercizio eseguiti nell’anno di competenza. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – per i quali viene adottato un criterio di rappresentazione aggregata – è indicato il numero complessivo di opzioni esercitate, il prezzo di esercizio e il prezzo medio ponderato delle azioni sottostanti alla data di esercizio delle opzioni;
- nella colonna “**opzioni scadute nell’esercizio**” non è riportato alcun dato, non sussistendo per l’esercizio 2014;
- nella colonna “**opzioni detenute alla fine dell’esercizio**” è riportato il totale delle colonne precedenti al netto di quelle esercitate e/o scadute e/o decadute per effetto dell’applicazione di quanto previsto dai regolamenti dei Piani;
- nella colonna “**opzioni di competenza dell’esercizio**” il valore riportato nella colonna “Fair value” indica il fair value delle opzioni di competenza dell’anno.

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

| NOME E COGNOME | CARICA | PIANO | OPZIONI DEFINITE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO | | | OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | | |
|--|--|--|--|----------------------------|-------------------------------------|--|------|----------------------------|
| | | | NUMERO OPZIONI | PREZZO DI ESERCIZIO (EURO) | PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DA-AL) | NUMERO OPZIONI | NOTE | PREZZO DI ESERCIZIO (EURO) |
| Fabio Cerchiai | Presidente | Stock Option 2011 1° Ciclo Delibera CdA del 13.05.2011 | 72.887 | 14,78 | 14.05.2014 14.05.2017 | 41.048 | (1) | 14,78 |
| | | Stock Option 2011 2° Ciclo Delibera CdA del 14.06.2012 | 77.244 | 9,66 | 15.06.2015 15.06.2018 | | | |
| | | Stock Option 2011 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013 | 140.745 | 16,02 | 09.11.2016 09.11.2019 | | | |
| | | Phantom Stock Option 2014 1° ciclo Delibera CdA 09.05.2014 | | | | 192.307 | | 18,50 |
| Giovanni Castellucci | Amministratore Delegato/ Direttore Generale | Stock Option 2011 1° Ciclo Delibera CdA del 13.05.2011 | 104.500 | 14,78 | 14.05.2014 14.05.2017 | 58.852 | (1) | 14,78 |
| | | Stock Option 2011 2° Ciclo Delibera CdA del 14.06.2012 | 110.946 | 9,66 | 15.06.2015 15.06.2018 | | | |
| | | Stock Option 2011 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013 | 202.156 | 16,02 | 09.11.2016 09.11.2019 | | | |
| | | Phantom Stock Option 2014 1° ciclo Delibera CdA 09.05.2014 | | | | 326.029 | | 18,50 |
| Dirigente con responsabilità strategiche | n. 6 | Stock Option 2011 1° Ciclo Delibera CdA del 13.05.2011 | 131.156 | 14,78 | 14.05.2014 14.05.2017 | 73.862 | (1) | 14,78 |
| | | Stock Option 2011 2° Ciclo Delibera CdA del 14.06.2012 | 157.697 | 9,66 | 15.06.2015 15.06.2018 | | | |
| | | Stock Option 2011 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013 | 750.588 | 16,02 | 09.11.2016 09.11.2019 | | | |
| | | Phantom Stock Option 2014 1° ciclo Delibera CdA 09.05.2014 | | | | 1.171.208 | | 18,50 |
| Totale | | | 1.747.919 | | | 1.863.306 | | |

(1) Diritti phantom stock option assegnati in remunerazione dei dividendi distribuiti durante il periodo di vesting del Piano Stock Option 2011, ai quali si applicano le regole del Piano stesso. Le opzioni phantom non attribuiscono il diritto alla sottoscrizione di azioni Atlantia.

(2) Il FV delle phantom stock option è ricompreso nell'assegnazione del 13 maggio 2011 e pertanto i diritti non rappresentano assegnazione di nuovi benefici.

(3) Nel corso del 2014 non sono state esercitati diritti phantom stock option.

| PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL) | FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE (EURO) | NOTE | OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | DATA DI ASSEGNAZIONE | PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI (EURO) | NUMERO OPZIONI | NOTE | PREZZO DI ESERCIZIO (EURO) | PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO (EURO) | OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO NUMERO OPZIONI | OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO NUMERO OPZIONI | OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE |
|--|--|------|---|-------------------------|---|----------------|------|-------------------------------|--|--|--|---|
| 14.05.2014 14.05.2017 | N/A | (2) | | 13.05.2014 | 19,35 | 56.967 | (3) | 14,78 | 19,44 | | 56.968 | 27.861 |
| | | | | | | | | | | | 77.244 | 56.831 |
| | | | | | | | | | | | 140.745 | 124.303 |
| 10.05.2017 09.05.2020 | 432.691 | | | 09.05.2014 | 18,54 | | | | | | 192.307 | 101.499 |
| 14.05.2014 14.05.2017 | N/A | (2) | | 13.05.2014 | 19,35 | 81.676 | (3) | 14,78 | 19,44 | | 81.676 | 39.946 |
| | | | | | | | | | | | 110.946 | 81.626 |
| | | | | | | | | | | | 202.156 | 178.540 |
| 10.05.2017 09.05.2020 | 733.565 | | | 09.05.2014 | 18,54 | | | | | | 326.029 | 172.076 |
| 14.05.2014 14.05.2017 | N/A | (2) | | 13.05.2014 | 19,35 | 70.882 | (3) | 14,78 | 20,36 | | 134.136 | 50.134 |
| | | | | | | | | | | | 157.697 | 116.022 |
| | | | | | | | | | | | 726.508 | 659.350 |
| 10.05.2017 09.05.2020 | 2.635.218 | | | 09.05.2014 | 18,54 | | | | | | 1.135.494 | 613.306 |
| | 3.801.474 | | | | | 209.525 | | | | | 3.341.906 | 2.221.494 |

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Introduzione

Nella tabella seguente sono indicate nominativamente per il Presidente, l'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e, a livello aggregato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (includendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno) le units assegnate in relazione ai piani stock grant in essere.

In particolare:

- nelle colonne "**strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti**" sono indicate le units che risultano già assegnate ai suddetti beneficiari negli anni precedenti ma non ancora vestite;
- nelle colonne "**strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio**" sono indicate le units assegnate nel 2014. Per i Dirigenti con

Responsabilità Strategiche - per i quali viene adottato un criterio di rappresentazione aggregata - è indicato il numero complessivo di units, il fair value complessivo alla data di assegnazione e il prezzo di mercato dell'azione alla data di assegnazione;

- nella colonna "**strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ma non attribuiti**" non sono riportati valori in quanto non sussistono per l'esercizio di competenza;
- nelle colonne "**strumenti finanziari vested e attribuibili**" sono riportate le units attribuibili e il valore alla data di maturazione. In nota sono indicate le condizioni di attribuzione previste dal regolamento del piano;
- nella colonna "**strumenti finanziari di competenza dell'esercizio**", il valore riportato nella colonna "Fair value" indica il fair value delle units di competenza dell'anno.

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

| NOME E COGNOME | CARICA | PIANO | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | | STRUMENTI FINANZIARI | FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE (EURO) | PERIODO DI VESTING | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | | STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI | STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI | | STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE | |
|--|-------------------------------------|--|--|--------------------------|----------------------|---|--------------------------|---|---|---|---|----------------------------------|---|---|
| | | | NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI (UNITS) | PERIODO DI VESTING | | | | NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI | FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE (EURO) | | PERIODO DI VESTING | DATA DI ASSEGNAZIONE (ANNO 2014) | | PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE (EURO) |
| Fabio Cerchiai | Presidente | Stock Grant 2011 - 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011 | 9.474 | 13.05.2011 13.05.2014 | | | | | | 9.474 | 183.322 | 13.441 | | |
| | | Stock Grant 2011 - 2° ciclo Delibera CdA 14.06.2012 | 14.489 | 14.06.2012 14.06.2015 | | | | | | | | 34.341 | | |
| | | Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013 | 8.738 | 08.11.2013 08.11.2016 | | | | | | | | 34.504 | | |
| Giovanni Castellucci | Ammin. Delegato /Direttore Generale | Stock Grant 2011 - 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011 | 13.584 | 13.05.2011 13.05.2014 | | | | | | 13.584 | 262.850 | 19.273 | | |
| | | Stock Grant 2011 - 2° ciclo Delibera CdA 14.06.2012 | 20.811 | 14.06.2012 14.06.2015 | | | | | | | | 49.326 | | |
| | | Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013 | 12.551 | 08.11.2013 08.11.2016 | | | | | | | | 49.560 | | |
| | | Stock Grant MBO 2011 Delibera CdA 14.05.2012 | 48.617 | 14.05.2011 14.05.2015 | | | | | | | | 159.502 | | |
| | | Stock Grant MBO 2012 Delibera CdA 01.05.2013 | 41.077 | 01.05.2013 01.05.2016 | | | | | | | | 239.072 | | |
| | | Stock Grant MBO 2013 Delibera CdA 09.05.2014 | | | 27.422 | 687.470 | 12.05.2014 12.05.2017 | 12.05 | 19,38 | | | | 113.524 | |
| Dirigente con responsabilità strategiche di Atlantia | n. 9 | Stock Grant 2011 - 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011 | 55.202 | 13.05.2011 13.05.2014 | | | | | | 55.202 | 1.068.159 | 78.317 | | |
| | n. 10 | Stock Grant 2011 - 2° ciclo Delibera CdA 14.06.2012 | 93.106 | 14.06.2012 14.06.2015 | | | | | | | | 220.677 | | |
| | n. 22 | Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013 | 84.559 | 08.11.2013 08.11.2016 | | | | | | | | 331.954 | | |
| | n. 6 | Stock Grant MBO 2011 Delibera CdA 14.05.2012 | 43.130 | 14.05.2012 14.05.2015 | | | | | | | | 141.500 | | |
| | n. 7 | Stock Grant MBO 2012 Delibera CdA 08.05.2013 | 41.584 | 08.05.2013 08.05.2016 | | | | | | | | 192.837 | | |
| | n. 7 | Stock Grant MBO 2013 Delibera CdA 09.05.2014 | | | 28.846 | 723.169 | 12.05.2014 12.05.2017 | 12.05 | 19,38 | | | | 119.419 | |
| | Totale complessivo | | | | | | | | | | | | 1.410.639 | 1.514.331 |

(1) Le stock Grant saranno convertite in azioni: (i) fino al 50% dei diritti, allo scadere del primo anno successivo al vesting, (ii) i residui diritti, allo scadere del secondo anno successivo al vesting, pertanto il valore effettivo delle azioni convertite potrà essere calcolato esclusivamente a tali date.

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

Introduzione

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

In particolare:

- nelle colonne "**Bonus dell'anno**" è riportato

l'incentivo variabile massimo percepibile di competenza 2014, erogabile sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari (non ancora effettuata alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione);

- nelle colonne "**Bonus di anni precedenti**" non sono riportati valori perché non sono stati adottati in anni precedenti piani di incentivazione che prevedevano il differimento del bonus di natura monetaria;
- nella colonna "**Altri bonus**" sono riportati bonus di competenza dell'esercizio 2014 non inclusi in appositi piani definiti ex ante.

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

| NOME E COGNOME | CARICA | PIANO | BONUS DELL'ANNO | | PERIODO DI DIFFERIMENTO | BONUS DI ANNI PRECEDENTI | | |
|--|--|--|--|---|-------------------------|--------------------------|-------------------|------------------|
| | | | EROGABILE/EROGATO (EURO) | DIFFERITO (EURO) | | NON PIÙ EROGABILI | EROGABILI/EROGATI | ANCORA DIFFERITI |
| Giovanni Castellucci | Amministratore Delegato/ Direttore Generale | MBO Annuale/ Triennale 2014-2016 | 650.000 Incentivo a target per MBO Quota Annuale - di competenza 2014 - che potrà essere erogato nel 2015 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2014 di Atlantia | 780.000 Incentivo massimo comprensivo di overperformance, per MBO Quota Triennale - di competenza 2014 - che potrà essere erogato nel 2017 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2016 di Atlantia | 2 anni | | | |
| Dirigenti con responsabilità strategiche | n. 23 | MBO Annuale/ Triennale 2014-2016 | 1.245.237 Incentivo a target per MBO Quota Annuale - di competenza 2014 - che potrà essere erogato nel 2015 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2014 di Atlantia | 1.471.085 Incentivo massimo comprensivo di overperformance, per MBO Quota Triennale - di competenza 2014 - che potrà essere erogato nel 2017 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2016 di Atlantia | 2 anni | | | 50.000 |
| Totale | | | 1.895.237 | 2.251.085 | | | | 50.000 |

Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione, di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Atlantia S.p.A. che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate,

società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

Il numero delle azioni è indicato nominativamente per Amministratori, Sindaci e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 4A: Partecipazioni degli amministratori, del direttore generale e dei sindaci

| NOME E COGNOME | CARICA | SOCIETÀ PARTECIPATA | N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2013 | N. AZIONI ACQUISTATE | N. AZIONI VENDUTE | N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2014 |
|----------------------|--|---------------------|---------------------------------|----------------------|-------------------|---------------------------------|
| Fabio Cerchiai | Presidente | Atlantia S.p.A. | 12.000 | 64.967 (1) | 56.967 | 20.000 |
| Giovanni Castellucci | Amministratore Delegato/Direttore Generale | Atlantia S.p.A. | 16.000 | 94.137 (2) | 81.676 | 28.461 |
| Carlo Bertazzo | Amministratore | Atlantia S.p.A. | 12.329 | - | - | 12.329 |

(1) Di cui n. 56.967 azioni acquistate esercitando diritti d'opzione rivenienti dal piano di stock option aziendale, n. 2.958 azioni acquistate in ottemperanza a quanto disciplinato dalla clausola di impegno di minimum holding prevista dal suddetto piano e n. 5.042 azioni acquistate reinvestendo la plusvalenza netta residua ricavata dall'esercizio del piano.

(2) Di cui n. 81.676 azioni acquistate esercitando diritti d'opzione rivenienti dal piano di stock option aziendale, n. 4.241 azioni acquistate in ottemperanza a quanto disciplinato dalla clausola di impegno di minimum holding prevista dal suddetto piano e n. 8.220 azioni acquistate reinvestendo la plusvalenza netta residua ricavata dall'esercizio del piano.

Tabella 4B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

| NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | SOCIETÀ PARTECIPATA | N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2013 | N. AZIONI ACQUISTATE | N. AZIONI VENDUTE | N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2014 |
|---|---------------------|---------------------------------|----------------------|-------------------|---------------------------------|
| N. 5 | Atlantia S.p.A. | 16.735 | 76.580 (3) | 71.882 | 21.433 |

(3) Di cui n. 70.882 azioni acquistate esercitando diritti d'opzione rivenienti dal piano di stock option aziendale e n. 3.698 azioni acquistate in ottemperanza a quanto disciplinato dalla clausola di impegno di minimum holding prevista dal suddetto piano.

Informazioni legali

Sede legale

Via Antonio Nibby 20 - 00161 Roma

Tel. +3906 44172699

Fax +3906 44172696

www.atlantia.it

Informazioni legali

Capitale sociale: 825.783.990,00 euro i.v.

Codice fiscale, Partita IVA e Iscrizione

Registro delle Imprese di Roma n. 03731380261

Iscrizione al REA n. 1023691

Investor Relations

e-mail: investor.relations@atlantia.it

Rapporti con i media

e-mail: media.relations@atlantia.it

Atlantia 

www.atlantia.it