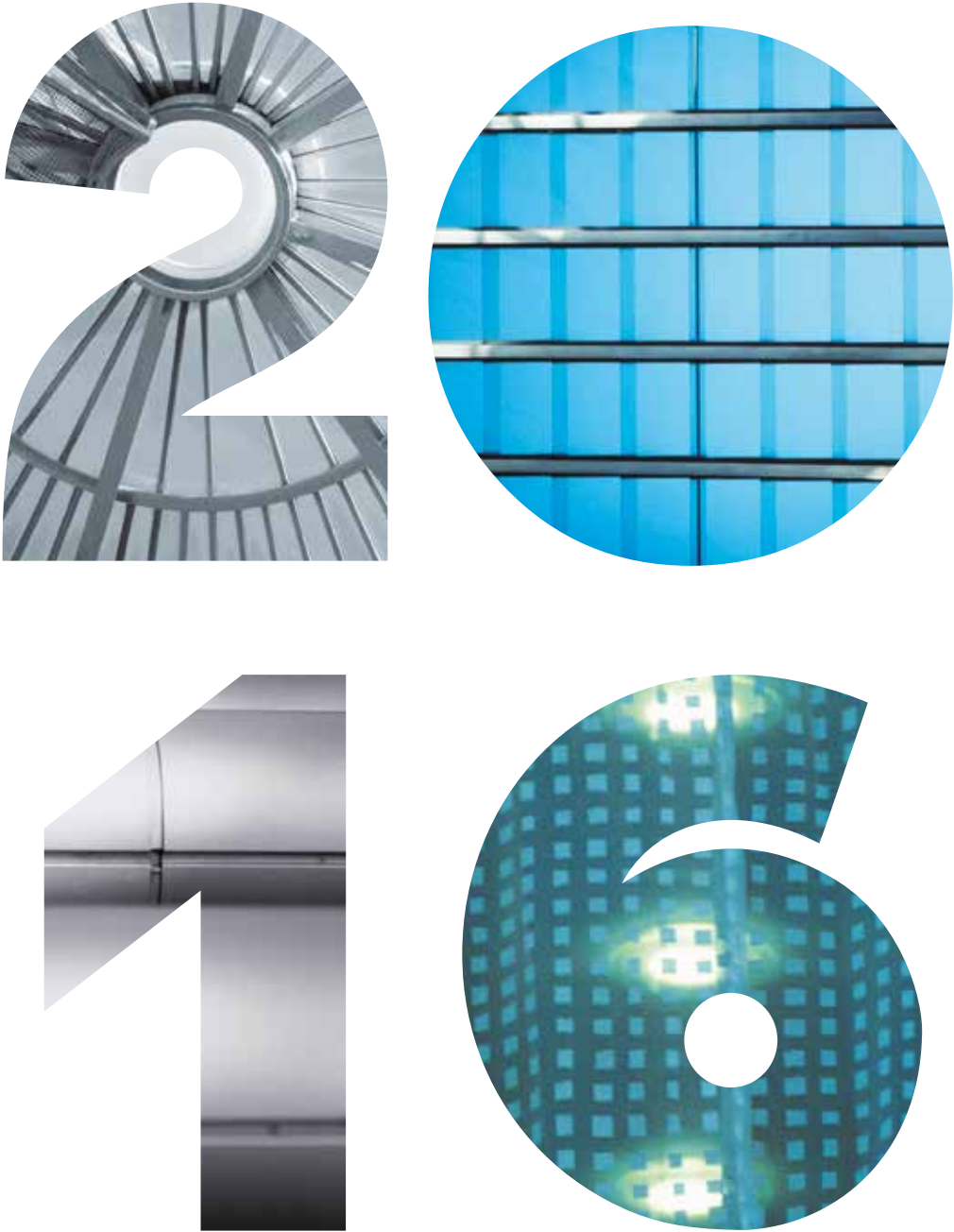


Relazione sulla remunerazione





Relazione sulla remunerazione 2016

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 04 marzo 2016

Indice

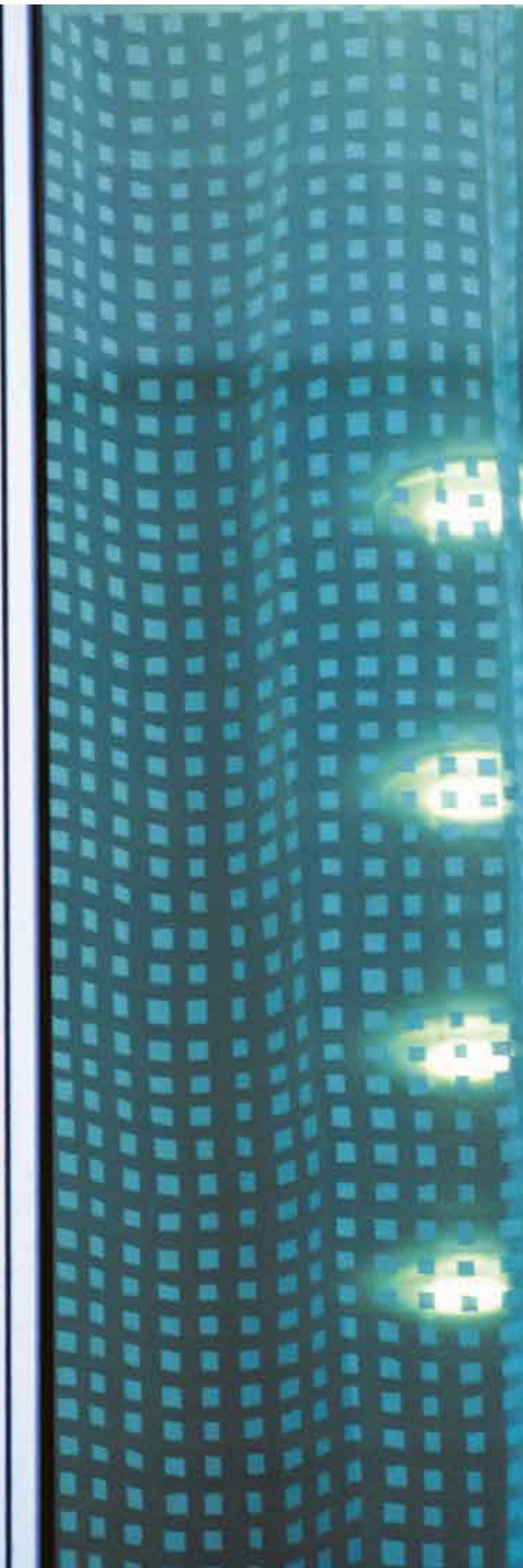
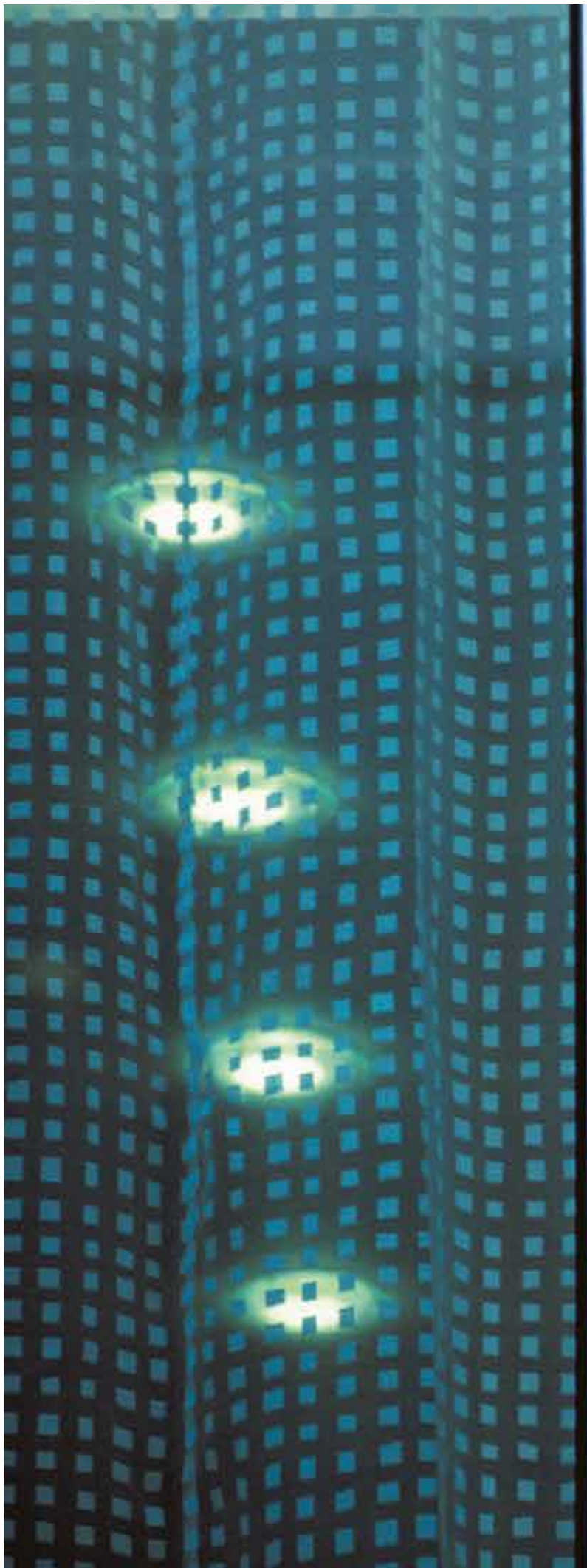
Premessa	7
Sezione I - La politica di remunerazione	
1. Ambito di applicazione	8
2. Finalità e principi della Politica di remunerazione del Gruppo	9
3. Comitato Risorse Umane e Remunerazione	10
4. Le componenti della Remunerazione	12
4.1 L'individuazione del pay mix	12
4.2 Componente fissa	13
4.3 Componente variabile	13
4.3.1 Componente variabile di breve termine	14
4.3.2 Componente variabile di medio/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

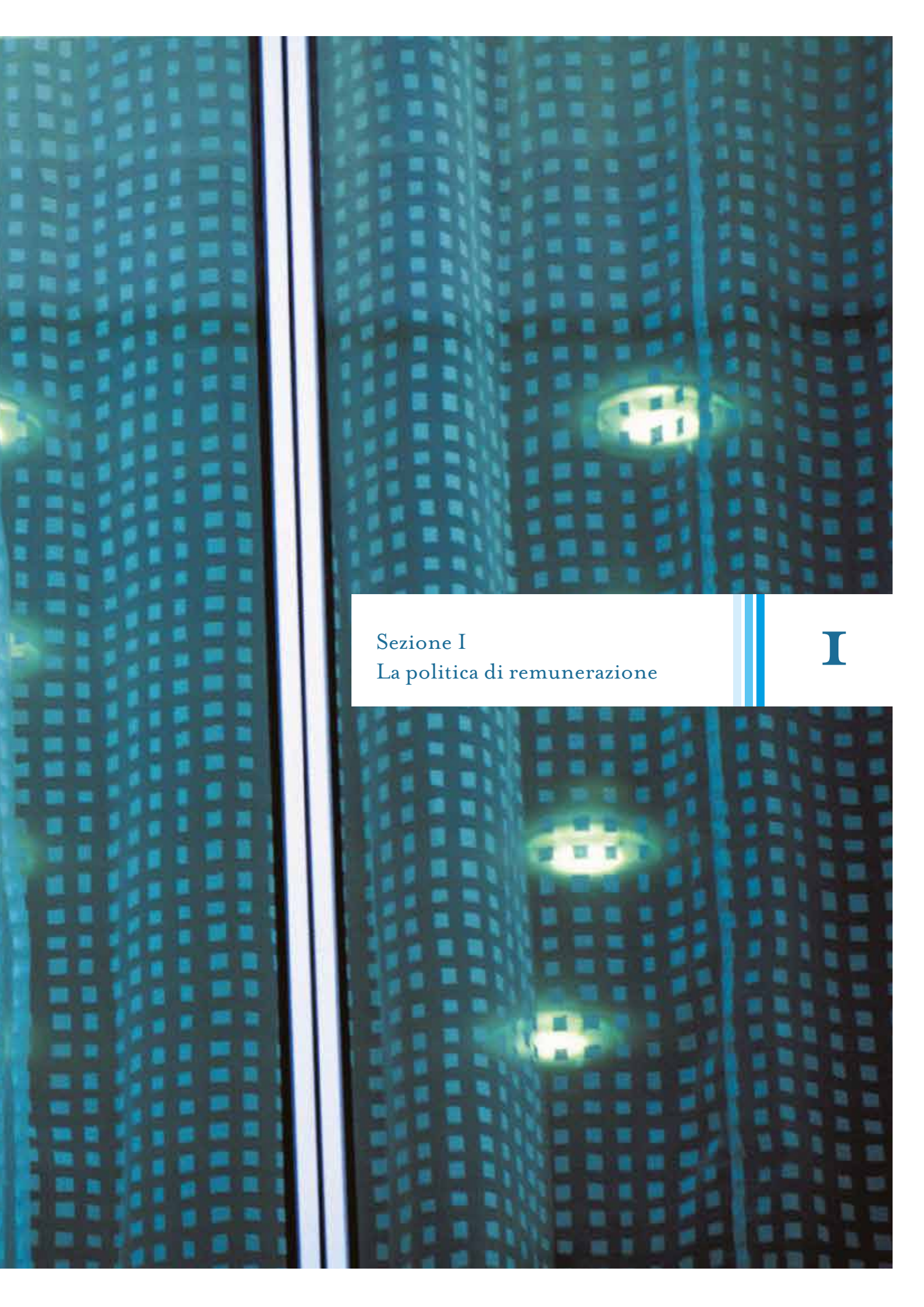
Sezione II - Compensi e altre informazioni

1. Componente fissa	31
2. Componente variabile	32
2.1 Componente variabile a breve termine	32
4.1 Componente variabile a lungo termine	33
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





Sezione I
La politica di remunerazione

I

Premessa

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

- (i) Sezione I: la “Politica” per l’esercizio 2016 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 2015 che fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti nell’esercizio.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Atlantia (“CdA”) in data 4 marzo 2016 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

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.

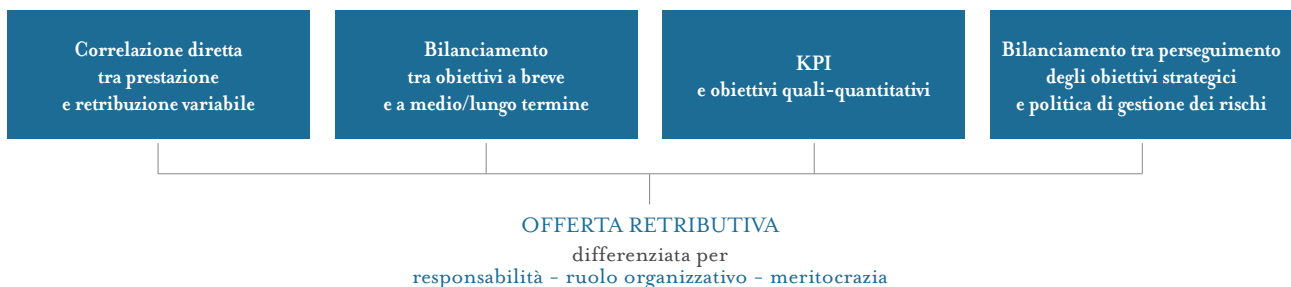
La struttura retributiva è basata su diverse componenti con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate e premiare il raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti e allineati agli interessi degli azionisti e si concretizza nella definizione di un pacchetto retributivo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

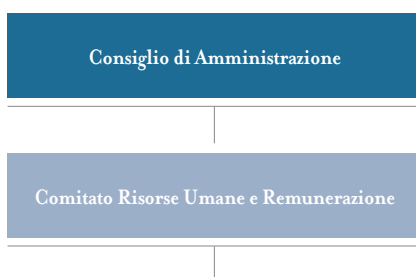
La Politica di remunerazione per l'anno 2015 è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti con il voto favorevole di circa l'88% dei partecipanti.



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	Compiti principali
<ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Il Comitato svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Qualora lo ritenga opportuno, il Comitato può avvalersi del supporto di qualificata società di consulenza esterna, dopo averne verificato l'indipendenza di giudizio.</p>

Attività svolte e programmate

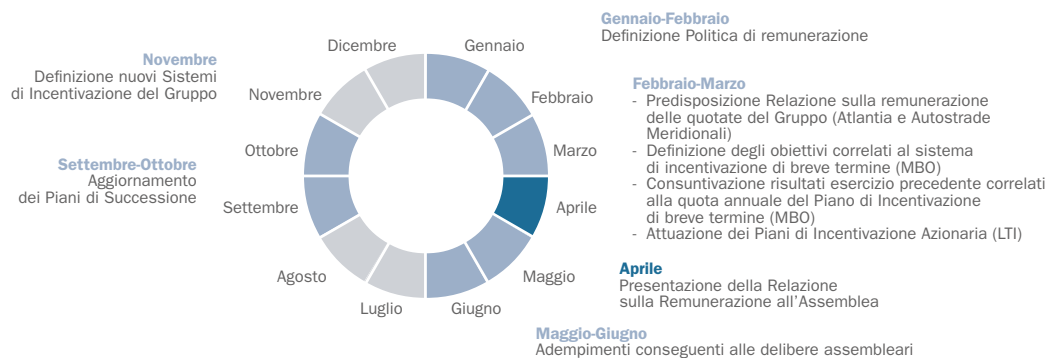
PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL 2015	
Gennaio 2015 (1 riunione)	Valutazione dell'applicazione e dell'adeguatezza della Politica 2014
	Definizione della Politica di Remunerazione 2015 del Gruppo Atlantia
	Programmazione attività del Comitato per l'anno 2015
Febbraio 2015 (2 riunioni)	Definizione della Relazione sulla Remunerazione 2015 di Atlantia
	Definizione della Relazione sulla Remunerazione 2015 di Autostrade Meridionali (società quotata controllata indirettamente da Atlantia)
	Assegnazione obiettivi annuali 2015 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Aprile 2015 (1 riunione)	Piano LTI 2014-2016: individuazione obiettivo Gate e definizione valore obiettivo 2° ciclo (primo draft)
	Esame del quadro normativo di riferimento, delle prassi di mercato e delle linee guida di applicazione del meccanismo di clawback
	Consuntivazione obiettivi annuali 2014 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche
	Piani LTI 2011-2013: informativa circa lo stato di attuazione dei piani e verifiche raggiungimento Gate
	Piano LTI 2014-2016: individuazione obiettivo Gate e definizione valore obiettivo 2° ciclo
	Remunerazione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Maggio 2015 (1 riunione)	Informativa in merito all'aggiornamento dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
	Piani LTI: varie
	Piano LTI 2014-2016: individuazione beneficiari 2° ciclo
Agosto 2015 (1 riunione)	Piani LTI: varie
	Piano LTI 2014-2016: individuazione beneficiari 2° ciclo
Dicembre 2015 (1 riunione)	Informativa in merito all'aggiornamento dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
	Obiettivi MBO triennale 2014-2016: informativa circa lo stato di attuazione del piano
	Programmazione attività del Comitato per il primo quadrimestre 2016

Circa le attività svolte nel 2015 dal Comitato si rimanda anche alla Relazione sulla Corporate Governance 2015.

Per il primo quadrimestre 2016 il Comitato ha

programmato di svolgere tre riunioni, già svolte alla data di approvazione della presente Relazione. Le successive riunioni saranno programmate dal nuovo Comitato, a valle del rinnovo degli organi societari.

ATTIVITÀ DEL COMITATO



Per ulteriori dettagli:

- Codice di Autodisciplina
- Relazione sulla Corporate Governance 2015
- Altri documenti (Statuto, codici, procedure)
- www.atlantia.it/it/corporate-governance/remunerazione

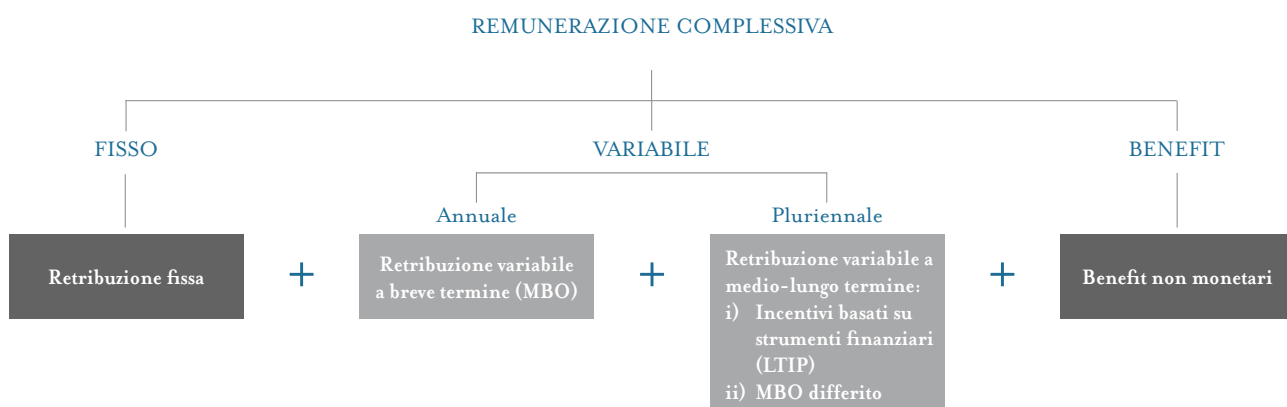
4 • Le componenti della remunerazione

4.1 L'individuazione del pay mix

La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi in carica (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.

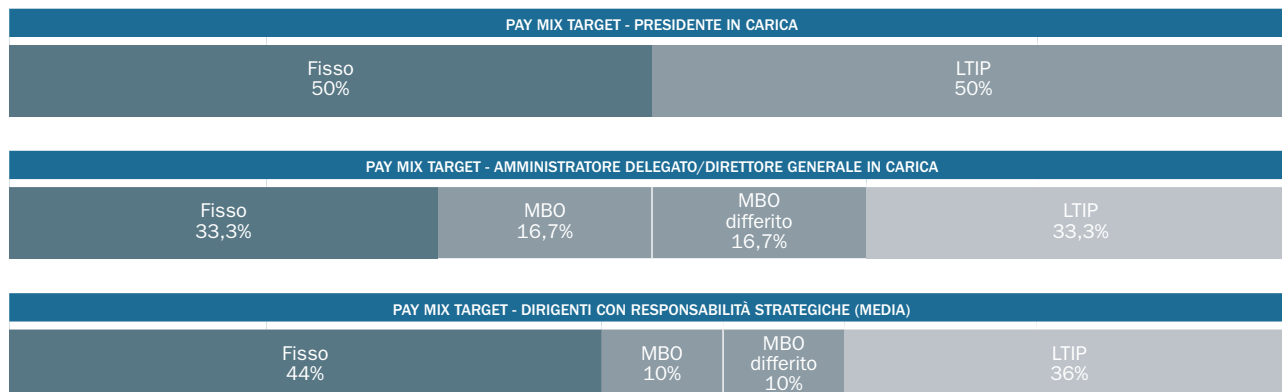
Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo ispirato ai suddetti principi sono definite dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo, in

relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti.

Con particolare riferimento agli amministratori esecutivi in carica 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:



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 gli amministratori esecutivi 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.

Possono essere previste erogazioni monetarie una tantum a favore di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche assegnate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

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 Componente variabile di breve termine

HIGHLIGHT

- Piano MBO Triennale 2014-2016
- Differimento del 50% del bonus di ogni anno al termine del triennio in funzione di obiettivi di natura strategica, non solo di natura economica-finanziaria

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 in carica: il 100% della remunerazione fissa;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, nella generalità dei casi: dal 30% al 50% della retribuzione fissa.

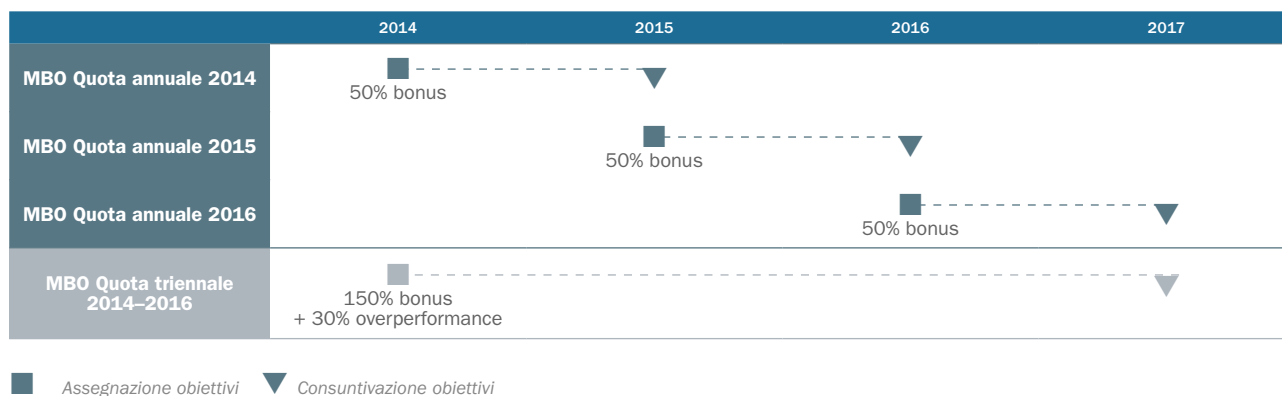
È in vigore, per il triennio 2014-2016, un sistema detto "MBO Annuale/Triennale".

Tale Sistema, impostato con un meccanismo di differimento, 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) i tempi di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi e ii) le caratteristiche generali del sistema.

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



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 2016 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.	

4.3.2 Componente variabile di medio/lungo termine

HIGHLIGHT

- Piani Triennali rolling
- Obbligo Minimum holding per gli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche
- Esercizio differito dei diritti maturati
- Cap alla plusvalenza conseguibile
- Maturazione dei diritti condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici economico-finanziari triennali (Gate)
- Redditività del piano correlata all'andamento del titolo Atlantia

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 in carica, 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 in carica: il 100% della remunerazione fissa;
- per l'Amministratore Delegato della Società in carica: 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:

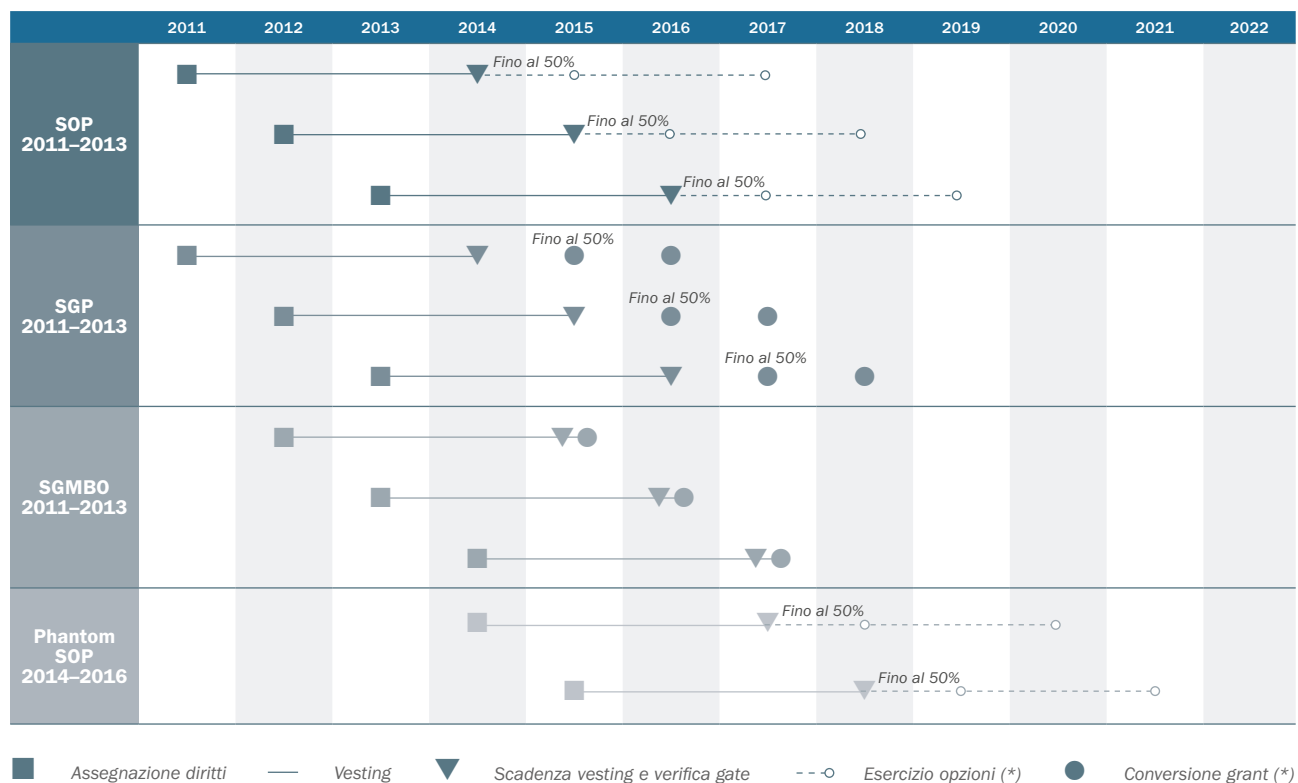
- a) piano triennale con assegnazione rolling annuale;
- b) obiettivo Gate - condizione per la maturazione dei diritti;

PIANO	OBIETTIVO GATE
SOP 2011-2013 (per tutti i cicli)	FFO cumulato del triennio
SGP 2011-2013 (per tutti i cicli)	FFO cumulato del triennio
SGMBO 2011-2013 (per tutti i cicli)	FFO dell'anno
Phantom SOP 2014-2016 (per i cicli in vigore)	Indice di rendimento del capitale investito nel triennio (FFO/Capitale investito)

- c) periodo di vesting triennale;
- d) ulteriore differimento rispetto al periodo di vesting:
 - di 12 mesi per l'esercizio del 50% delle opzioni;

- 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 31/12/2015:



(*) Obbligo di detenere (eventualmente previo riacquisto) una quota delle azioni esercitate/convertite per un arco temporale predefinito per i beneficiari che siano amministratori esecutivi della Società e dirigenti con responsabilità strategiche (minimum holding).

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 in carica 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 in carica 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 in carica non sono previste forme di incentivazione annuali, né 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 in carica 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 qualità di dirigente della Società l'Amministratore Delegato / Direttore Generale è destinatario delle indennità spettanti per le trasferte effettuate in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

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 in carica 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:

1. 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 (retribuzione da lavoro dipendente);
- 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.

Pagina lasciata intenzionalmente bianca





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	7, 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 2015, 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 2015, 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; pertanto non sono indicati.

Nel corso del 2015 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 2015, sono specificati nella Tabella I allegata.

2. Componente variabile

2.1 Componente variabile a breve termine

Il Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2015, 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 2014.

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società ha conseguito un punteggio di 50/50 corrispondente a un premio erogato di euro 650.000 lordi (di cui euro 350.000 lordi da rapporto di amministrazione ed euro 300.000 lordi da rapporto di lavoro dipendente). Il premio erogato corrisponde al 50% dell'incentivo effettivamente conseguibile poiché il restante 50% è stato differito nell'ambito del Sistema MBO Annuale/Triennale (cfr. par. 4.3.1, Sezione I).

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati tra il management del Gruppo hanno conseguito in media un punteggio di 48/50 corrispondente a un premio medio erogato di euro 50.520 lordi. Il premio erogato corrisponde al 50% dell'incentivo effettivamente conseguibile poiché il restante 50% è stato differito nell'ambito del Sistema MBO Annuale/Triennale (cfr. par. 4.3.1, Sezione I).

Nel corso del 2015 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 2015, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia al dettaglio della Tabella 3B allegata.

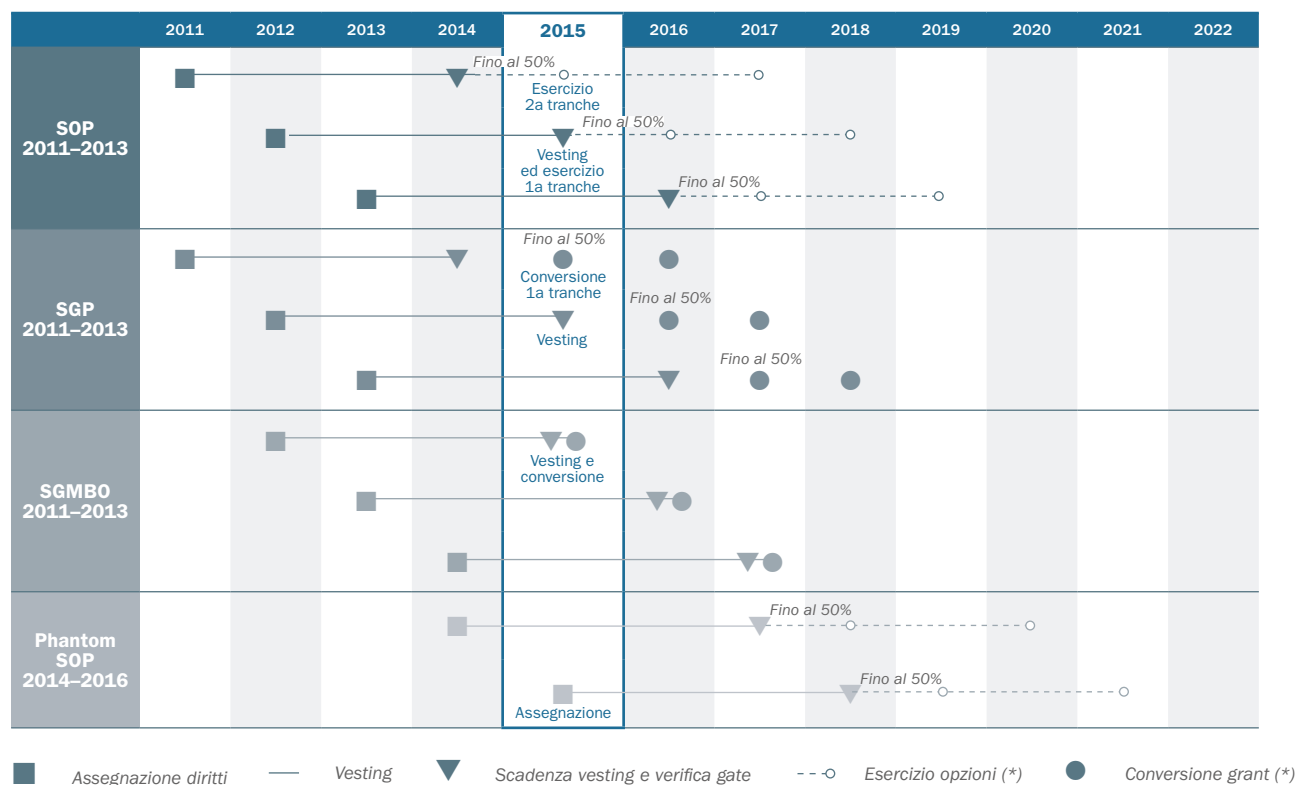
2.2 Componente variabile a lungo termine

Al 31 dicembre 2015 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”).

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. Si rinvia al dettaglio delle tabelle 2 e 3A.

Nel corso del 2015 i piani sono stati attuati nel seguente modo:



(*) Obbligo di detenere (eventualmente previo riacquisto) una quota delle azioni esercitate/convertite per un arco temporale predefinito per i beneficiari che siano amministratori esecutivi della Società e dirigenti con responsabilità strategiche (minimum holding).

3 • Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Sono considerati altri 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 2015 sono stati individuati tra il management del Gruppo:

POSIZIONE (*)
Direttore Progetti Infrastrutturali di Atlantia
CFO di Atlantia (Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili)
Direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing di Atlantia
Direttore Risorse Umane di Gruppo di Atlantia
Direttore Group Controlling di Atlantia
Direttore Internal Auditing di Gruppo di Atlantia
General Counsel di Atlantia
Amministratore Delegato di Autostrade per l'Italia
Direttore Maintenance e Investimenti esercizio di Autostrade per l'Italia
Direttore Investimenti Infrastrutture di Autostrade per l'Italia
Direttore Aree di Servizio di Autostrade per l'Italia
Direttore Estero di Autostrade per l'Italia
Direttore Centrale Risorse di Autostrade per l'Italia
Direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing di Autostrade per l'Italia
CFO di Autostrade per l'Italia
Direttore Legale di Autostrade per l'Italia
Responsabile IT e Sviluppo Tecnologico di Autostrade per l'Italia
Presidente del Consiglio di Amministrazione di Aeroporti di Roma
Amministratore Delegato di Aeroporti di Roma
Direttore Sviluppo Infrastrutture di Aeroporti di Roma
Direttore Airport Management di Aeroporti di Roma
Direttore Sviluppo Marketing Aviation di Aeroporti di Roma
Direttore Commerciale di Aeroporti di Roma
Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Aeroporti di Roma
Direttore Pianificazione, Finanza e Controllo di Aeroporti di Roma
Direttore Legale e Societario di Aeroporti di Roma
Direttore Appalti, Acquisti e ICT di Aeroporti di Roma

(*) Numero 25 titolari per 27 posizioni, alcune ricoperte per una frazione di anno.

Pagina lasciata intenzionalmente bianca





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 dei compensi riversati da Atlantia ad altre società; non è fornita indicazione di ulteriori compensi percepiti da società controllate e/o collegate in quanto interamente riversati alla Società. 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 2015 (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 2015, 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 2015.

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 2015	SCADENZA DELLA CARICA: APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12	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					7.476		714.226	623.311	
2.	Giovanni Castellucci	Amm. Delegato/Dir. Generale	01.01-31.12	2015	1.312.288		1.430.000			17.294		2.759.582	1.495.455	
3.	Carla Angela	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.250	30.000						85.250		
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	30.500						85.750		
7.	Matteo Botto Poala	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.000							55.000		
8.	Alberto Clò	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.250	40.000						95.250		
9.	Gianni Coda	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.000	30.000						85.000		
10.	Massimo Lapucci	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.250	30.000						85.250		
11.	Lucy P. Marcus	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.000	30.000						85.000		
12.	Giuliano Mari	Consigliere	01.01-31.12	2015	95.000	40.750						135.750		
13.	Valentina Martinelli	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.000							55.000		
14.	Monica Mondardini	Consigliere	01.01-31.12	2015	53.750	30.000						83.750		
15.	Clemente Rebecchini	Consigliere	01.01-31.12	2015	55.000							55.000		
Collegio sindacale														
16.	Corrado Gatti	Presidente Collegio Sindacale	01.01-31.12	2017	82.000							82.000		
17.	Tommaso Di Tanno	Sindaco	01.01-24.04	2014	22.568							22.568		
18.	Raffaello Lupi	Sindaco	01.01-24.04	2014	23.885							23.885		
19.	Alessandro Trotter	Sindaco	01.01-24.04	2014	55.183							55.183		
20.	Milena Motta	Sindaco	01.01-24.04	2014	18.366							18.366		
21.	Alberto De Nigro	Sindaco	25.04-31.12	2017	38.384							38.384		
22.	Lelio Fornabaio	Sindaco	25.04-31.12	2017	44.616							44.616		
23.	Silvia Olivotto	Sindaco	25.04-31.12	2017	38.884							38.884		
24.	Livia Salvini	Sindaco	25.04-31.12	2017	38.134							38.134		
Altri dirigenti con responsabilità strategiche														
25.	Altri dirigenti con responsabilità strategiche (*)	n. 25	01.01-31.12		6.213.957		2.772.172			125.326	25.000	9.136.455	3.934.998	
Totale complessivo					9.349.513	291.250	4.202.172	-	150.096	25.000	14.018.031	6.053.764	-	

(*) Numero 25 titolari per 27 posizioni, alcune ricoperte per una frazione di anno.

Note

(IMPORTI LORDI IN EURO)							
NOTE	NOME E COGNOME	COMPENSI FISSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO	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 da controllate e collegate: <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"> 7.476 per alloggio in uso 		ripartito: <ul style="list-style-type: none"> 16% nella società che redige il bilancio 84% su controllate e collegate ➔ 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, 659.038 retribuzione fissa da lavoro dipendente 		➔ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> 11.104 per alloggio in uso, 2.605 per auto aziendale 2.000 per polizza vita integrativa 1.585 per polizza infortuni extra professionale 		ripartito: <ul style="list-style-type: none"> 33% nella società che redige il bilancio 67% su controllate e collegate ➔ Vedere tabella 2 e 3A
3.	Carla Angela	<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				
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 del 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 	500 per gettoni di presenza partecipazione come componente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate				
			da controllate: <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"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.000 per gettoni di presenza 					
8.	Alberto Cìò	<ul style="list-style-type: none"> 52.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 3.250 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 del Comitato Risorse Umane e Remunerazione				
10.	Massimo Lapucci	<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 Risorse Umane e Remunerazione				
11.	Lucy P. Marcus	<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				
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 3.000 per gettoni di presenza 	<ul style="list-style-type: none"> 40.000 come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance 750 per gettoni di presenza partecipazione come componente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate 				
13.	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.) 1.750 per gettoni di presenza 	30.000 come componente del 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.	Corrado Gatti	<ul style="list-style-type: none"> 75.000 compenso Presidente del Collegio Sindacale 7.000 per gettoni di presenza 					
17.	Tommaso di Tanno	<ul style="list-style-type: none"> 15.516 compenso sindaco pro rata 2.250 per gettoni di presenza da controllate e collegate: <ul style="list-style-type: none"> 4.701 compenso sindaco pro rata dal 21.03.2015 					
18.	Raffaello Lupi	<ul style="list-style-type: none"> 15.616 compenso sindaco pro rata 2.000 per gettoni di presenza da controllate e collegate: <ul style="list-style-type: none"> 6.268 compenso Presidente del Collegio Sindacale pro rata dal 21.03.2015 					

(IMPORTI LORDI IN EURO)

NOTE	NOME E COGNOME	COMPENSI FISSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO	COMPENSO PER PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	BENEFICI NON MONETARI (*)	ALTRI COMPENSI	FV DA PIANI AZIONARI
19.	Alessandro Trotter	<ul style="list-style-type: none"> 15.616 compenso sindaco pro rata 2.500 per gettoni di presenza <p>da controllate e collegate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 25.178 compenso pro rata Presidente del Collegio Sindacale 3.889 gettoni di presenza 8.000 compenso sindaco 					
20.	Milena Motta	<ul style="list-style-type: none"> 15.516 compenso sindaco 2.750 per gettoni di presenza 					
21.	Alberto De Nigro	<ul style="list-style-type: none"> 34.384 compenso sindaco pro rata 4.000 per gettoni di presenza 					
22.	Lelio Fornabaio	<ul style="list-style-type: none"> 34.384 compenso sindaco pro rata 4.500 per gettoni di presenza <p>da controllate e collegate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 4.000 compenso sindaco 1.732 compenso pro rata Presidente del Collegio Sindacale 					
23.	Silvia Olivotto	<ul style="list-style-type: none"> 34.384 compenso sindaco pro rata 4.500 per gettoni di presenza 					
24.	Livia Salvini	<ul style="list-style-type: none"> 34.384 compenso sindaco pro rata 3.750 per gettoni di presenza 					
25.	DIRS (n. 25)	<ul style="list-style-type: none"> 2.233.822 retribuzione da lavoro dipendente <p>da controllate e collegate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.880.135 retribuzione da lavoro dipendente 20.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) da rapporto di amministrazione 80.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) da rapporto di amministrazione 		<p>➡ Vedere tabella 3B</p> <ul style="list-style-type: none"> 18.235 per auto aziendale 1.376 per alloggio in uso 16.000 per polizza vita integrativa 3.426 per polizza vita e infortuni extra professionale <p>da controllate e collegate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 45.893 per auto aziendale 17.888 per alloggio in uso 14.000 per polizza vita integrativa 8.508 per polizza infortuni extra professionale 	<p>da controllate e collegate:</p> <ul style="list-style-type: none"> 25.000 importo per l'incarico di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari svolto da 1 DIRS 	<p>➡ Vedere tabella 2 e 3A</p>	

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

(a) La Società recupera dalle controllate parte dei costi sostenuti per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo.

(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 2015. 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 2015;
- 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 DETENUTE 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	56.968	14,78	14.05.2014 14.05.2017			
		Stock Option 2011 2° Ciclo Delibera CdA del 14.06.2012	77.244	9,66	15.06.2015 15.06.2018	12.576	(3)	9,66
		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	10.05.2017 09.05.2020			
		Phantom Stock Option 2014 2° ciclo Delibera CdA 08.05.2015				181.827		24,90
Giovanni Castellucci	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Stock Option 2011 1° Ciclo Delibera CdA del 13.05.2011	81.676	14,78	14.05.2014 14.05.2017			
		Stock Option 2011 2° Ciclo Delibera CdA del 14.06.2012	110.946	9,66	15.06.2015 15.06.2018	18.063	(3)	9,66
		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	10.05.2017 09.05.2020			
		Phantom Stock Option 2014 2° ciclo Delibera CdA 08.05.2015				339.557		24,90
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)		n. 5 Stock Option 2011 1° Ciclo Delibera CdA del 13.05.2011	117.232	14,78	14.05.2014 14.05.2017			
		n. 6 Stock Option 2011 2° Ciclo Delibera CdA del 14.06.2012	133.420	9,66	15.06.2015 15.06.2018	21.720	(3)	9,66
		n. 23 Stock Option 2011 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013	727.794	16,02	09.11.2016 09.11.2019			
		n. 23 Phantom Stock Option 2014 1° ciclo Delibera CdA 09.05.2014	1.121.301	18,50	10.05.2017 09.05.2020			
		n. 24 Phantom Stock Option 2014 2° ciclo Delibera CdA 08.05.2015				1.258.343		24,90
Totale			3.287.818			1.832.086		

(*) inclusi compensi da controllate.

(1) Di cui 41.048 diritti di phantom stock option. Le opzioni phantom non attribuiscono il diritto alla sottoscrizione di azioni Atlantia.

(2) Il dato non include il valore relativo alla rideterminazione, sulla base dell'andamento del valore del titolo Atlantia, del Fair Value dei diritti aggiuntivi per dividendi distribuiti nel periodo di vesting attribuiti come opzioni phantom e pertanto regolati per cassa.

(3) 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.

PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL)	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE (EURO)	OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI (EURO)	NUMERO OPZIONI	OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO NUMERO OPZIONI	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO NUMERO OPZIONI	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE	NOTE
		NOTE	PREZZO DI ESERCIZIO (EURO)				PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO (EURO)					
						56.968	(1)	14,78	23,82		-	(2)
15.06.2015 15.06.2018	N/A	(4)	15.06.2015	21,61	44.910	(5)	9,66	22,17		44.910	25.688	(2)
										140.745	124.285	
										192.307	331.394	(6)
09.05.2018 08.05.2021	368.200		08.05.2015	23,62						181.827	91.915	(6)
						81.676	(7)	14,78	23,82		-	(2)
15.06.2015 15.06.2018	N/A	(4)	15.06.2015	21,61	64.504	(5)	9,66	22,17		64.505	36.896	(2)
										202.156	178.515	
										326.029	561.832	(6)
09.05.2018 08.05.2021	687.603		08.05.2015	23,62						339.557	171.648	(6)
						117.232	(8)	14,78	24,90		-	(2)
15.06.2015 15.06.2018	N/A	(4)	15.06.2015	21,61	77.568	(5)	9,66	24,75		77.572	44.370	(2)
										696.137	614.726	
										1.074.348	1.851.378	(6)
09.05.2018 08.05.2021	2.548.145		08.05.2015	23,62						1.258.343	636.100	(6)
	3.603.948					442.858				4.598.436	4.668.747	

(4) Il FV delle phantom stock option è ricompreso nell'assegnazione del 14.06.2012 e pertanto i diritti non rappresentano assegnazione di nuovi benefici.

(5) Nel corso del 2015 non sono stati esercitati diritti phantom stock option.

(6) Il FV relativo alle phantom stock option è calcolato come differenza tra l'accantonamento al 31.12.2015 e quello dell'anno precedente

(7) Di cui 58.852 diritti di phantom stock option. Le opzioni phantom non attribuiscono il diritto alla sottoscrizione di azioni Atlantia.

(8) Di cui 61.682 diritti di phantom stock option. Le opzioni phantom non attribuiscono il diritto alla sottoscrizione di azioni Atlantia.

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 2015. 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 ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI		STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI		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	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE (EURO)	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE (EURO)	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE	
Fabio Cerchiai (*)	Presidente	Stock Grant 2011 - 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011	9.474	13.05.2011 13.05.2014					(1)	(1)	(1)		
		Stock Grant 2011 - 2° ciclo Delibera CdA 14.06.2012	14.489	14.06.2012 14.06.2015						14.489 (2)	331.107 (2)	15.524	
		Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013	8.738	08.11.2013 08.11.2016								34.505	
Giovanni Castellucci	Ammin. Delegato /Direttore Generale	Stock Grant 2011 - 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011	13.584	13.05.2011 13.05.2014					(1)	(1)	(1)		
		Stock Grant 2011 - 2° ciclo Delibera CdA 14.06.2012	20.811	14.06.2012 14.06.2015						20.811 (2)	449.726 (2)	22.298	
		Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013	12.551	08.11.2013 08.11.2016								49.561	
		Stock Grant MBO 2011 Delibera CdA 14.05.2012	48.617	14.05.2011 14.05.2015	13.034 (3)	N/A	15.05.2015	24,04		61.651	1.482.090	58.557 (4)	
		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	12.05.2014 12.05.2016								177.076	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)	n. 12	Stock Grant 2011 - 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011	63.747	13.05.2011 13.05.2014					(1)	(1)	(1)		
		Stock Grant 2011 - 2° ciclo Delibera CdA 14.06.2012	107.893	14.06.2012 14.06.2015						107.893 (2)	2.331.568 (2)	115.602	
		Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013	82.959	08.11.2013 08.11.2016								312.290	
		Stock Grant MBO 2011 Delibera CdA 14.05.2012	35.595	14.05.2012 14.05.2015	9.541 (3)	N/A	15.05.2015	24,04		45.136	1.085.069	45.017 (4)	
		Stock Grant MBO 2012 Delibera CdA 08.05.2013	34.587	08.05.2013 08.05.2016								159.728	
		Stock Grant MBO 2013 Delibera CdA 09.05.2014	24.125	12.05.2014 12.05.2016								155.787	
Totale complessivo										5.679.560	1.385.017		

(*) inclusi compensi da controllate.

(1) Come previsto dal Regolamento: (i) nel corso dell'anno è stata convertita in azioni Atlantia la prima tranche delle stock grant maturate; (ii) allo scadere del secondo anno successivo al vesting saranno convertiti i residui diritti. Il numero degli strumenti finanziari vested e non attribuiti sarà definito al completamento di entrambe le tranches di conversione, tenuto conto dell'applicazione del "cap".

(2) Le stock grant saranno convertite in azioni Atlantia: (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 definito esclusivamente in tali date.

(3) Units aggiuntive assegnate in remunerazione dei dividendi distribuiti durante il periodo di vesting del Piano Stock Grant MBO 2011 e regolate per cassa, ai sensi di quanto previsto dal Regolamento del Piano. Il FV delle units aggiuntive è ricompreso nell'assegnazione del 14.04.2012 e pertanto i diritti non rappresentano assegnazione di nuovi benefici.

(4) Il dato non include il valore relativo alla rideterminazione, sulla base dell'andamento del valore del titolo Atlantia, del FV dei diritti aggiuntivi per dividendi distribuiti nel periodo di vesting regolati per cassa.

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 2015, 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 2015 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		ALTRI BONUS (EURO)
			EROGABILE/EROGATO (EURO)	DIFFERITO (EURO)		NON PIÙ EROGABILI	ANCORA DIFFERTI	
Giovanni Castellucci	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	MBO Annuale/ Triennale 2014-2016	650.000 Incentivo a target per MBO Quota Annuale - di competenza 2015 - che potrà essere erogato nel 2016 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2015 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	1 anno		780.000	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)	n. 25	MBO Annuale/ Triennale 2014-2016	1.217.808 Incentivo a target per MBO Quota Annuale - di competenza 2015 - che potrà essere erogato nel 2016 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2015 di Atlantia	1.454.364 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	1 anno		1.243.739	100.000
Totale			1.867.808	2.234.364				100.000

(*) inclusi compensi da controllate.

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

Nelle tabelle seguenti 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 2014	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2015
Fabio Cerchiai	Presidente	Atlantia S.p.A.	20.000	77.423 (1)	60.830 (1)	36.593
Giovanni Castellucci	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Atlantia S.p.A.	28.461	157.826 (2)	92.828 (2)	93.459
Gilberto Benetton	Amministratore	Atlantia S.p.A.	-	100.000 (3)	100.000 (3)	-
Carlo Bertazzo	Amministratore	Atlantia S.p.A.	12.329	-	-	12.329

(1) Di cui: • n. 60.830 azioni acquistate e vendute esercitando diritti d'opzione rinvenienti dal piano "Stock Option 2011"; • n. 4.353 azioni ricevute a titolo gratuito nell'ambito del "Piano Stock Grant 2011"; • n. 10.899 azioni acquistate in ottemperanza alla clausola di minimum holding prevista dai suddetti piani e • n. 1.341 azioni acquistate tramite transazione sul mercato.

(2) Di cui: • n. 87.328 azioni acquistate e vendute esercitando i diritti di opzione rinvenienti dal piano "Stock Option 2011"; • n. 54.858 azioni ricevute a titolo gratuito nell'ambito dei piani "Stock Grant 2011" e "Stock Grant MBO"; • n. 15.640 azioni acquistate in ottemperanza alla clausola di minimum holding prevista dai suddetti piani; • n. 5.500 azioni vendute tramite transazione sul mercato.

(3) Compravendita tramite la società Regia S.r.l.

Tabella 4B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2014	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2015
N. 14	Atlantia S.p.A.	18.723	218.708 (1)	183.883 (2)	22.151

(1) Di cui: • n. 133.118 azioni acquistate e vendute esercitando i diritti di opzione rinvenienti dal piano "Stock Option 2011"; • n. 64.881 azioni ricevute a titolo gratuito nell'ambito dei piani "Stock Grant 2011" e "Stock Grant MBO"; • n. 20.709 azioni acquistate in ottemperanza alla clausola di minimum holding prevista dai suddetti piani.

(2) Di cui • n. 29.415 azioni vendute in sede di conversione dei piani di stock grant aziendali; • n. 21.350 azioni vendute tramite transazione sul mercato.

Pagina lasciata intenzionalmente bianca

Informazioni

Sede legale

Via Antonio Nibby 20 - 00161 Roma

Tel. +39 06 44172699

Fax +39 06 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

Redazione

Direzione Risorse Umane di Gruppo

Sistemi di Governance HR

Il presente documento è disponibile su:

www.atlantia.it - sezione Governance/Remunerazione

Atlantia 

www.atlantia.it