



Relazione sulla remunerazione 2011





Relazione sulla remunerazione

Anno 2011

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

Sommario

Sezione I - La politica di remunerazione del Gruppo	5
1. Finalità e principi della politica di remunerazione del Gruppo	7
1.2 Ambito di applicazione	7
1.3 La politica di remunerazione del Gruppo.....	7
2. Organo deputato alla definizione della politica retributiva.....	9
3. <i>Pay mix</i>	10
3.1 Retribuzione fissa	10
3.2 Retribuzione variabile.....	10
3.3 Benefit	11
4. Amministratore Delegato	12
Sezione II	15
1. Remunerazione degli Amministratori	17
2. Presidente	18
3. Amministratore Delegato/Direttore Generale	19
4. Dirigente con responsabilità strategiche.....	21
5. Alta Direzione	22
6. Collegio Sindacale	23
7. Piani in incentivazione a lungo termine e MBO.....	24
7.1 Piani di incentivazione azionaria.....	24
7.2 MBO.....	24
7.3 Piano Monetario di Incentivazione Triennale 2008-2010 (PIT)	25
Allegati	27
Atlantia	
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	28
Tabella 2 - Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	34
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	36
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	38
Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione, di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	39





Sezione I - La politica di remunerazione
del Gruppo

I

Pagina lasciata bianca intenzionalmente

I. Finalità e principi della politica di remunerazione del Gruppo

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

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

I.2 Ambito di applicazione

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

I.3 La politica di remunerazione del Gruppo

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

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

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

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

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

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

2. Organo deputato alla definizione della politica retributiva

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

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

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

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

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

3. Pay mix

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

3.1 Retribuzione fissa

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

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

3.2 Retribuzione variabile

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

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

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

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

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

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

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

Il sistema MBO presenta inoltre le seguenti caratteristiche:

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

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

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

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

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

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

3.3 Benefit

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

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

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

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

4. Amministratore Delegato

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

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

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

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

Pagina lasciata bianca intenzionalmente





Sezione II - Informativa sui compensi
corrisposti

2

Pagina lasciata bianca intenzionalmente

I. Remunerazione degli Amministratori

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

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

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

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

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

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

I compensi lordi sono così ripartiti:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ART. 2389 1° COMMA (EURO)		COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO E LA CORPORATE GOVERNANCE (EURO)		COMITATO RISORSE UMANE E REMUNERAZIONE (EURO)	
Presidente	52.000	Presidente	40.000	Presidente	40.000
Consigliere	52.000	Componente	30.000	Componente	30.000

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

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

2. Presidente

La remunerazione complessiva annua lorda spettante al Presidente di Atlantia è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione ed è costituita da (i) compenso ex art. 2389 c.c. 1° c. e (ii) compenso ex art. 2389 c.c. 3° c., per un totale complessivo di euro 115.000 lordi di competenza del 2011.

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

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

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

3. Amministratore Delegato/Direttore Generale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) recesso della Società senza giusta causa;
- b) revoca/mancato rinnovo cariche (senza giusta causa), riduzione poteri, riduzione emolumenti fissi/variabili;

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

- c) recesso del manager per giusta causa dal rapporto di dirigenza;
- d) recesso del manager dai rapporti entro i 60 gg successivi al perfezionamento di operazione societaria che comporti un cambio di controllo della Società a seguito di cessione di azioni (se non condivisa dal manager stesso),

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

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

1. conserverà il diritto di esercitare tutte le opzioni che fossero maturate nell'ambito del "Piano Stock Option 2009", subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e al verificarsi di ogni ulteriore condizione - diversa dalla permanenza in servizio - prevista dal relativo regolamento;
2. salva ogni prerogativa degli Organi competenti e dunque subordinatamente alle relative determinazioni, conserverà tutti i diritti attribuiti nell'ambito di ulteriori piani di stock option o di azionariato ovvero aventi ad oggetto altri strumenti finanziari che venissero posti in essere in futuro, a condizione che l'attività effettivamente resa nell'arco temporale di riferimento per la maturazione dei diritti previsti da ciascuno di tali piani non sia di durata inferiore al 50% del medesimo arco temporale e comunque subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed al verificarsi di ogni ulteriore condizione prevista da ciascun piano o programma (diversa dalla permanenza in servizio), e sempre salvo diversa e più favorevole determinazione da parte degli Organi competenti;
3. conserverà - in misura che verrà calcolata sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi al termine del piano, e successivamente riproporzionata pro rata temporis in relazione alla attività effettivamente prestata nell'arco temporale di riferimento - tutti i diritti derivanti dalla partecipazione al "Piano di Incentivazione Triennale Atlantia 2008-2010" e dagli ulteriori piani di incentivazione monetari che venissero posti in essere in futuro.

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

4. Dirigente con responsabilità strategiche

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

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

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

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

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

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

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

5. Alta Direzione

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

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

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

6. Collegio Sindacale

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

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

Compensi per i membri del Collegio Sindacale

	ANNUO LORDO (EURO)
Presidente	75.000
Sindaco effettivo	50.000

7. Piani in incentivazione a lungo termine e MBO

7.1 Piani di incentivazione azionaria

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

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

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

BENEFICIARI	SOP 2009 (OPZIONI)	SOP 2011 (OPZIONI)	SGP (UNITS)	SGMBO (UNITS-MBO)
Presidente	√	√	√	-
Amministratore Delegato	√	√	√	√
Dirigente con responsabilità strategiche	√	√	√	√
Alta Direzione	√	√	√	√

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

7.2 MBO

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

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

Nel 2011 è stato erogato il premio monetario riferito al Piano Monetario di Incentivazione Triennale 2008-2010 (PIT). Suddetto Piano era stato proposto dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia in data 7 novembre 2008 ed approvato nelle linee generali (unitamente al relativo Regolamento) dal Consiglio di Amministrazione della Società in pari data e dall'Assemblea dei soci in data 23 aprile 2009. Il Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2009, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione e con il parere favorevole - anche ai sensi dell'art. 2389 c.c. ove necessario - del Collegio Sindacale, aveva successivamente individuato i destinatari del Piano (n. 95 risorse tra Amministratori, Dirigenti e Quadri). Il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2011, preso atto degli elementi forniti dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cc. 3° comma, ha deliberato la consuntivazione del Piano con un punteggio pari a 80 punti su 100 che ha determinato la corresponsione di un premio monetario pari al 68,25% dell'importo massimo percepibile da ciascun partecipante (v.tabella).

BENEFICIARI	PIT 2008-2010 (PREMI EROGATI NEL MAGGIO 2011)
Presidente	-
Amministratore Delegato	2.051.321
Dirigente con responsabilità strategiche	634.762
Alta Direzione	2.784.762

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

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

Il Piano era conforme alle raccomandazioni della Commissione europea.





Allegati

3



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

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (EURO)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO)
A	B	C	D	(1)	(2)
Fabio Cerchiali	Presidente	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				118.000,00 ⁽¹⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate				588.000,00 ⁽²⁾	
(III) Totale				706.000,00	
Giovanni Castellucci	Amministratore Delegato/Direttore Generale	01/01/2011-01/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				1.007.518,97 ⁽³⁾⁽⁴⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				1.007.518,97	
Gilberto Benetton	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.750,00 ⁽⁶⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				54.750,00	
Alessandro Bertani	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 ⁽⁷⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				0	
Alberto Bombassei	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.250,00 ⁽⁸⁾	17.534,25 ⁽⁹⁾
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				54.250,00	17.534,25
Stefano Cao	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 ⁽¹⁰⁾	0 ⁽¹¹⁾
(II) Compensi da controllate e collegate				0 ⁽¹²⁾	0 ⁽¹³⁾
(III) Totale				0	0
Roberto Cera	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.500,00 ⁽¹⁴⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				54.500,00	
Alberto Clò	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				55.000,00 ⁽¹⁶⁾	30.000,00 ⁽¹⁷⁾
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				55.000,00	30.000,00

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

(1) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c., euro 63.000 art. 2389 c.c. 3° c. ed euro 3.000 gettoni di presenza.

(2) Di cui euro 35.000 per art. 2389 c.c. 1° c., euro 550.000 art. 2389 c.c. 3° c. ed euro 3.000 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia S.p.A.

(3) Atlantia recupera da Autostrade per l'Italia S.p.A. il 90% dei costi sostenuti per l'Ing. Castellucci rappresentati dal compenso annuo lordo fisso e variabile ai sensi dell'art. 2389 cc 3° comma e dalla retribuzione annua lorda da lavoro subordinato (delibera del Consiglio di Amministrazione Atlantia del 14 maggio 2010).

(4) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c., euro 298.000 art. 2389 c.c. 3° c., euro 3.000 gettoni di presenza ed euro 654.518,97 retribuzione fissa da lavoro dipendente.

(5) Di cui euro 8.252,74 per alloggio in uso, euro 2.466,68 per auto aziendale ed euro 733,20 per polizza vita integrativa.

(6) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.750 gettoni di presenza.

(7) Il compenso (euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 3.000 gettoni di presenza) è corrisposto alla Società di appartenenza Mediobanca Banca di Credito Finanziario S.p.A.

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY (3)		BENEFICI NON MONETARI (*)	ALTRI COMPENSI (EURO)	TOTALE (EURO)	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (EURO)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
BONUS E ALTRI INCENTIVI (EURO)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (EURO)	(EURO)	(EURO)	(EURO)	(EURO)	(EURO)
		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				118.000,00	184.019,00	
				588.000,00		
				706.000,00	184.019,00	
500.000,00 (3)		11.452,62 (3)(5)		1.518.971,59	305.868,00	
500.000,00		11.452,62		1.518.971,59	305.868,00	
				54.750,00		
				54.750,00		
				0		
				0		
				71.784,25		
				71.784,25		
				0		
				0		
				0		
			(15)	54.500,00		
				54.500,00		
				85.000,00		
				85.000,00		

(8) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.250 gettoni di presenza.

(9) Presidente del Comitato Risorse Umane e remunerazione fino al 09/06/2011.

(10) Il compenso (euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.750 gettoni di presenza) è corrisposto alla società di appartenenza Sintonia S.A.

(11) Componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione. Il compenso (euro 30.000) è corrisposto alla società di appartenenza Sintonia S.A.

(12) Il compenso (euro 35.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.750 gettoni di presenza) è corrisposto alla società di appartenenza Sintonia S.A.

(13) Componente del Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia. Il compenso (euro 30.000) è corrisposto alla società di appartenenza Sintonia S.A.

(14) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.500 gettoni di presenza.

(15) Compensi erogati per consulenze dello Studio Legale Bonelli Erede Pappalardo, di cui Roberto Cera è associato (euro 226.787,12 da Atlantia S.p.A., euro 1.018.246,84 da Autostrade per l'Italia S.p.A., € 32.558,65 da Autostrade Meridionali S.p.A. ed euro 26.000 da TowerCo S.p.A.).

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (EURO)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO)
A	B	C	D	(1)	(2)
Tommaso Di Tanno	Sindaco	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2011		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				56.500,00 ⁽¹⁸⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				56.500,00	
Antonio Fassone	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.750,00 ⁽²⁰⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					30.000,00 ⁽²¹⁾
(III) Totale				54.750,00	30.000,00
Raffaello Lupi	Sindaco	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2011		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				56.500,00 ⁽²²⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				56.500,00	
Carlo Malinconico	Consigliere	01/01/2011-30/11/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				49.916,67 ⁽²³⁾	15.945,22 ⁽²⁴⁾
(II) Compensi da controllate e collegate				34.083,33 ⁽²⁵⁾	27.500,00 ⁽²⁶⁾
(III) Totale				84.000,00	43.445,22
Giuliano Mari	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.750,00 ⁽²⁸⁾	30.000,00 ⁽²⁹⁾
(II) Compensi da controllate e collegate					30.000,00 ⁽³⁰⁾
(III) Totale				54.750,00	60.000,00
Angelo Miglietta	Sindaco	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2011		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				56.500,00 ⁽³¹⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				56.500,00	
Gianni Mion	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 ⁽³²⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				0	
Giuseppe Piaggio	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				55.000,00 ⁽³³⁾	70.000,00 ⁽³⁴⁾
(II) Compensi da controllate e collegate				105.480,00 ⁽³⁵⁾	
(III) Totale				160.480,00	70.000,00
Marco Spadacini	Pres. Coll.Sindacale	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2011		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				82.500,00 ⁽³⁶⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				82.500,00	

(16) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 3.000 gettoni di presenza.

(17) Componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

(18) Di cui euro 50.000 compenso carica di Sindaco ed euro 6.500 gettoni di presenza.

(19) Compensi erogati per consulenze professionali dello Studio Legale Tributario Di Tanno e Associati da Autostrade per l'Italia S.p.A. euro 334.000.

(20) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.750 gettoni di presenza.

(21) Componente del Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia S.p.A.

(22) Di cui euro 50.000 compenso carica di Sindaco ed euro 6.500 gettoni di presenza.

(23) Di cui euro 47.666,67 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.250 gettoni di presenza fino alla data di dimissioni del 30/11/2011.

(24) Di cui euro 9.698,63 quale Componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione dal 09/06/2011 al 04/11/2011 ed euro 6.246,59 quale Presidente del Comitato stesso dal 05/11/2011 al 30/11/2011.

(25) Di cui euro 32.083,33 per art. 2389 c.c. 1° c., euro 2.000 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia SpA fino alla data di dimissioni del 30/11/2011.

(26) Componente Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia S.p.A. fino alla data di dimissioni del 30/11/2011.

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY (3)		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
BONUS E ALTRI INCENTIVI (EURO)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (EURO)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				56.500,00		
			(19)	56.500,00		
				54.750,00		
				30.000,00		
				84.750,00		
				56.500,00		
				56.500,00		
				65.861,89		
			(27)	61.583,33		
				127.445,22		
				84.750,00		
				30.000,00		
				114.750,00		
				56.500,00		
				56.500,00		
				0		
				0		
				125.000,00		
				105.480,00		
				230.480,00		
				82.500,00		
				82.500,00		

(27) Compensi erogati per consulenze professionali dello Studio Legale Malinconico (euro 89.421,90 da Autostrade per l'Italia S.p.A. ed euro 17.550 da Autostrade Torino-Savona S.p.A.).

(28) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.750 gettoni di presenza.

(29) Componente del Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance.

(30) Componente del Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia S.p.A.

(31) Di cui euro 50.000 compenso carica di Sindaco ed euro 6.500 gettoni di presenza.

(32) Il compenso (euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.750 gettoni di presenza) è corrisposto alla Società di appartenenza Edizione S.r.l.

(33) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 3.000 gettoni di presenza.

(34) Di cui euro 40.000 come Presidente del Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance e euro 30.000 come componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

(35) Di cui euro 35.000 per art. 2389 c.c. 1° c., euro 3.000 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia S.p.A., euro 13.000 per art. 2389 c.c. 1° c.,

euro 54.000 art. 2389 c.c. 3° c. ed euro 480 gettoni di presenza per la carica di Vice Presidente in Società Italiana per il Traforo del Monte Bianco p.A.

(36) Di cui euro 75.000 compenso carica di Sindaco ed euro 7.500 gettoni di presenza.

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (EURO)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO)
A	B	C	D	(1)	(2)
Alessandro Trotter	Sindaco	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2011		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				57.500,00 ⁽³⁷⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate				78.186,00 ⁽³⁸⁾	
(III) Totale				135.686,00	
Antonino Turicchi	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.750,00 ⁽³⁹⁾	30.000,00 ⁽⁴⁰⁾
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				54.750,00	30.000,00
Paolo Zannoni	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bil. 2012		
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 ⁽⁴¹⁾	0 ⁽⁴²⁾
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				0	0
Dirigente con responsabilità strategiche	n. 1	01/01/2011-31/12/2011			
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio					
(II) Compensi da controllate e collegate				329.999,90 ⁽⁴³⁾	
(III) Totale				329.999,90	

(37) Di cui euro 50.000 compenso Sindaco ed euro 7.500 gettoni di presenza.

(38) Di cui euro 55.000 compenso carica di Presidente del Collegio Sindacale ed euro 6.250 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia S.p.A., euro 8.000 come Presidente del Collegio Sindacale in Infoblù S.p.A., euro 8.000 compenso ed euro 936 gettoni di presenza per la carica di Sindaco Effettivo della Società Autostrade Tirrenica S.p.A.

(39) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.750 gettoni di presenza.

(40) Componente del Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance.

(41) Il compenso (euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.000 gettoni di presenza) è corrisposto alla società di appartenenza Goldman Sachs & Company.

(42) Il compenso (euro 30.000 come Componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione) è corrisposto alla società di appartenenza Goldman Sachs & Company.

(43) Retribuzione fissa da lavoro dipendente in Autostrade per l'Italia S.p.A.

(44) Di cui euro 2.874,02 per auto aziendale ed euro 1.468,32 per polizza vita integrativa.

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY (3)		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
BONUS E ALTRI INCENTIVI (EURO)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (EURO)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				57.500,00		
				78.186,00		
				135.686,00		
				84.750,00		
				84.750,00		
				0		
				0		
					67.368,00	
152.500,00		4.342,34 ⁽⁴⁴⁾		486.842,24		
152.500,00		4.342,34		486.842,24	67.368,00	

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	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL)	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Cerchiai Fabio	Presidente						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Option 2009 23/04/2009	140.399	15,079 ⁽¹⁾	04/2013- 04/2014	76.476	15,079 ⁽¹⁾
		Piano Stock Option 2011 20/04/2011				66.111	16,2914 ⁽²⁾
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			140.399			142.587	
Castellucci Giovanni	Amministratore Delegato/D.G.						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Option 2009 23/04/2009	230.580	12,966 ⁽³⁾	04/2013- 04/2014		
		Piano Stock Option 2011 20/04/2011				94.786	16,2914 ⁽⁴⁾
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			230.580			94.786	
Dirigenti con responsabilità strategiche	n. 1						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Option 2009 23/04/2009	47.567	12,966 ⁽⁵⁾	04/2013- 04/2014		
		Piano Stock Option 2011 20/04/2011				20.882	16,2914 ⁽⁶⁾
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			47.567			20.882	

(*) Il fair value viene ripartito tra Atlantia S.p.A. e le società controllate in proporzione all'apporto fornito da ciascun amministratore/dirigente con responsabilità strategiche.

(**) Fatto salvo quanto previsto dal Regolamento del Piano in relazione alla clausola di impegno di minimum holding.

(1) A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 20 aprile 2011 al Dr. Cerchiai sono state assegnate a titolo gratuito, nel corso del 2011, ulteriori n. 10.844 diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A. ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 14,361.

(2) A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 20 aprile 2011 al Dr. Cerchiai sono state assegnate a titolo gratuito, nel corso del 2011, ulteriori n. 3.305 diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A. ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 15,5156.

(3) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia del 14 aprile 2010 e del 20 aprile 2011 all'Ing. Castellucci sono state assegnate a titolo gratuito, nel corso del 2011, rispettivamente ulteriori n. 11.529 e n. 12.105 diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A. ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 11,761.

PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL)	OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO NUMERO OPZIONI	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE ⁽¹⁾
	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO			
(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)- (11)-(14)	(16)
04/2013- 04/2014	122.350	13/05/2011	16,40					216.875 ⁽¹⁾	111.910
05/2014- 05/2017 ^(**)	229.802	13/05/2011	16,40					66.111 ⁽²⁾	48.644
	352.152							282.986	160.554
								230.580 ⁽³⁾	96.617
05/2014- 05/2017 ^(**)	329.476	13/05/2011	16,40					94.786 ⁽⁴⁾	69.743
	329.476							325.366	166.360
								47.567 ⁽⁵⁾	19.931
05/2014- 05/2017 ^(**)	72.586	13/05/2011	16,40					20.882 ⁽⁶⁾	15.365
	72.586							68.449	35.296

(4) A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 20 aprile 2011 all'ing. Castellucci sono state assegnate a titolo gratuito, nel corso del 2011, ulteriori n. 4.738 diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A. ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 15,5156.

(5) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia del 14 aprile 2010 e del 20 aprile 2011 al Dirigente con responsabilità strategiche sono state assegnate a titolo gratuito, nel corso del 2011, rispettivamente ulteriori n. 2.378 e n. 2.498 diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A. ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 11,761.

(6) A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 20 aprile 2011 al Dirigente con responsabilità strategiche sono state assegnate a titolo gratuito, nel corso del 2011, ulteriori n. 1.044 diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A. ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 15,5156.

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	
			NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING
A	B	(1)	(2)	(3)
Cerchiai Fabio	Presidente			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 20/04/2011		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Castellucci Giovanni	Amministratore Delegato/D.G.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 20/04/2011		
		Piano Stock Grant MBO 2011 20/04/2011		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Dirigenti con responsabilità strategiche	n. 1			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 20/04/2011		
		Piano Stock Grant MBO 2011 20/04/2011		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				

(*) Il fair value viene ripartito tra Atlantia S.p.A. e le società controllate in proporzione all'apporto fornito da ciascun amministratore/dirigente con responsabilità strategiche.

(**) Le units indicate sono state determinate sulla base di una stima. Esse saranno effettivamente assegnate al momento della consuntivazione degli obiettivi 2011.

(1) A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 20 aprile 2011 al Dr. Cerchiai sono state assegnate, nel corso del 2011, ulteriori n. 430 units.

(2) A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 20 aprile 2011 all'Ing. Castellucci sono state assegnate, nel corso del 2011, ulteriori n. 616 units.

(3) A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 20 aprile 2011 al Dirigente con responsabilità strategiche sono state assegnate, nel corso del 2011, ulteriori n. 267 units.

NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE (*)
	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI			VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE		
(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
8.593 ⁽¹⁾ units	110.850	05/2011- 05/2014	13/05/2011	16,40				23.465	
	110.850							23.465	
12.321 ⁽²⁾ units	158.941	05/2011- 05/2014	13/05/2011	16,40				33.644	
41.325 ^(*) units	661.193	05/2012- 05/2015	(**)					105.864	
	820.134							139.508	
5.348 ⁽³⁾ units	68.989	05/2011- 05/2014	13/05/2011	16,40				14.604	
6.819 ^(*) units	109.097	05/2012- 05/2015	(**)					17.468	
	178.086							32.072	

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			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS (EURO)
			EROGABILE/EROGATO (EURO) (A)	DIFFERITO (EURO) (B)	PERIODO DI DIFFERIMENTO (C)	NON PIÙ EROGABILI (EURO) (A)	EROGABILI/EROGATI (EURO) (B)	ANCORA DIFFERITI (EURO) (C)	
Castellucci Giovanni	Ammin. Delegato/ Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2011 ⁽¹⁾	500.000 ⁽²⁾						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			500.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche	n. 1								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2011 ⁽¹⁾	82.500 ⁽³⁾						70.000
(III) Totale			82.500						70.000

(1) A partire dall'anno 2011 l'incentivo annuale per MBO viene erogato al 50% monetario e al 50% in base a quanto previsto dal Regolamento del Piano Stock Grant - MBO.

(2) Incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2011, di cui euro 200.000 da rapporto di amministrazione ed euro 300.000 da rapporto di lavoro dipendente.

(3) Incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2011.

Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci, dei Direttori Generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	AZIONI ALLA FINE DEL 2010	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DEL 2011
Fabio Cerchiai (Presidente)	Atlantia S.p.A.	5.250	-	-	5.513 ⁽²⁾
Giovanni Castellucci (Amministratore Delegato e Direttore Generale)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Gilberto Benetton (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Alessandro Bertani (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Alberto Bombassei (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Cao (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	336	-	-	352 ⁽²⁾
Roberto Cera (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Alberto Clô (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Antonio Fassone (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Carlo Malinconico (Amministratore) ⁽¹⁾	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Giuliano Mari (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Gianni Mion (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	3.500	6.325	-	10.000 ⁽²⁾
Giuseppe Piaggio (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	4.150	1.616	-	6.000 ⁽²⁾
Antonino Turicchi (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Paolo Zannoni (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Marco Spadacini (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	3.885	-	-	4.079 ⁽²⁾
Tommaso Di Tanno (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Raffaello Lupi (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Angelo Miglietta (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Alessandro Trotter (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Giuseppe Maria Cipolla (Sindaco supplente)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Giandomenico Genta (Sindaco supplente)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-
Dirigente con responsabilità strategiche (n. 1)	Atlantia S.p.A.	-	-	-	-

⁽¹⁾ Il Prof. Carlo Malinconico si è dimesso dalla carica di Amministratore con effetto dal 30/11/2011.

⁽²⁾ Valore risultante a seguito dell'esecuzione dell'aumento gratuito del capitale sociale deliberato dall'Assemblea Straordinaria in data 20/04/2011 ed effettuata mediante stacco della cedola n. 17 in data 06/06/2011.

Informazioni legali

Sede legale

Via Antonio Nibby 20 - 00161 Roma

Tel. +39 06 44172699

Fax +39 06 44172696

www.atlantia.it

Informazioni legali

Capitale sociale: 661.827.592,00 euro i.v.

Codice fiscale, Partita IVA e Iscrizione

Registro delle Imprese di Roma n. 03731380261

Iscrizione al REA n. 1023691

Data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione:

09 marzo 2012

Coordinamento

zero3zero9 (Milano)

Impaginazione

t&t (Milano)

www.atlantia.it