



Relazione sulla remunerazione 2012





Relazione sulla remunerazione

Anno 2012

Redatta ai sensi 123-ter D.Lgs. 58/98 (TUF) e successive integrazioni e modifiche

Indice

Sezione I - La politica di remunerazione del Gruppo	5
Le finalità della politica di remunerazione del Gruppo	7
Ambito di applicazione	8
La politica di remunerazione del Gruppo.....	9
Organo deputato alla definizione della politica retributiva	10
<i>Pay mix</i>	11
Retribuzione fissa.....	11
Retribuzione variabile.....	11
Benefit	12
Amministratore Delegato.....	13
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 di incentivazione a lungo termine e MBO	24
7.1 Piani di incentivazione azionaria.....	24
7.2 MBO.....	24
Allegati	27
Atlantia	
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai 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 e 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

Le finalità 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.

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. Il Gruppo fa riferimento alla presente politica per la definizione della remunerazione per gli amministratori che ricoprono particolari cariche.

La politica di remunerazione del Gruppo

La politica di remunerazione 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.

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 risulti adeguatamente bilanciata in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi del Gruppo.

A partire dall'anno 2011, 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.

Organo deputato alla definizione della politica retributiva

Istituito nel 2000 e rinominato nel 2010, il Comitato Risorse Umane e Remunerazione è composto da 5 amministratori non esecutivi.

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 monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance ed esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti del Gruppo, 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.

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.

Retribuzione fissa

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

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 determinati 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.

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;
- condizione sospensiva.

I meccanismi di incentivazione del responsabile internal audit e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti a essi assegnati.

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 dandone successiva informazione al Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

Amministratore Delegato

La remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato è costituita da una parte fissa nonché da una parte variabile. 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.

La componente variabile è connessa al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e qualitativi approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. In relazione all'art. 10.3 del Codice di Autodisciplina di Atlantia è previsto un limite massimo per la componente variabile.

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

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





Sezione II - 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 2012 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, Monica Mondardini, Giuseppe Piaggio, Antonino Turicchi e Paolo Zannoni.

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° C. (EURO)		COMITATO CONTROLLO, RISCHI E 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) una componente fissa annua lorda, (ii) una componente variabile di medio/lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti finanziari e, a partire dal 2012, (iii) 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. per un totale complessivo di competenza del 2012 di euro 115.000 lordi.

I benefit consistono nell'utilizzo di una casa per un valore (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 5.280 lordi.

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". Per il Presidente non sono previste forme di incentivazione correlate a obiettivi annuali.

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

Per il Presidente non sono previsti accordi che regolano ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione a 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 2012 di euro 1.005.423 lordi.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato a obiettivi definiti annualmente. L'incentivo MBO 2012 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 2013, 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 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 15.602 lordi.

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

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

(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)).

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 a 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 e 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 dicembre 2012 in adesione al nuovo Codice di Autodisciplina delle società quotate, ha recepito l'indicazione in esso contenuta 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. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società quotate 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 2012 è pari a euro 331.808 lordi.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato a obiettivi definiti annualmente. L'incentivo MBO 2012 massimo conseguibile è pari a euro 165.904 lordi.

L'incentivo effettivamente conseguito verrà erogato, nel corso del 2013, al 50% in forma monetaria (max. euro 82.952 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 5.088 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 a 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 2012 la componente fissa annua lorda da lavoro dipendente complessiva percepita dai Dirigenti dell'Alta Direzione della Società e del Gruppo (ad esclusione del Dirigente con responsabilità strategiche) - Condirettore Generale Operations e Maintenance, Condirettore Generale Sviluppo Rete, Direttore Centrale Risorse, Direttore Aree di Servizio, Direttore Estero, Direttore Legale, Direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing - è pari a complessivi euro 2.001.533 lordi.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato a obiettivi definiti annualmente. L'incentivo MBO 2012 massimo conseguibile complessivo è pari a euro 910.862 lordi.

L'incentivo effettivamente conseguito verrà erogato, nel corso del 2013, al 50% in forma monetaria e al 50% mediante l'attribuzione di strumenti finanziari in base a quanto previsto dal Regolamento.

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 di 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	√	√	√	√

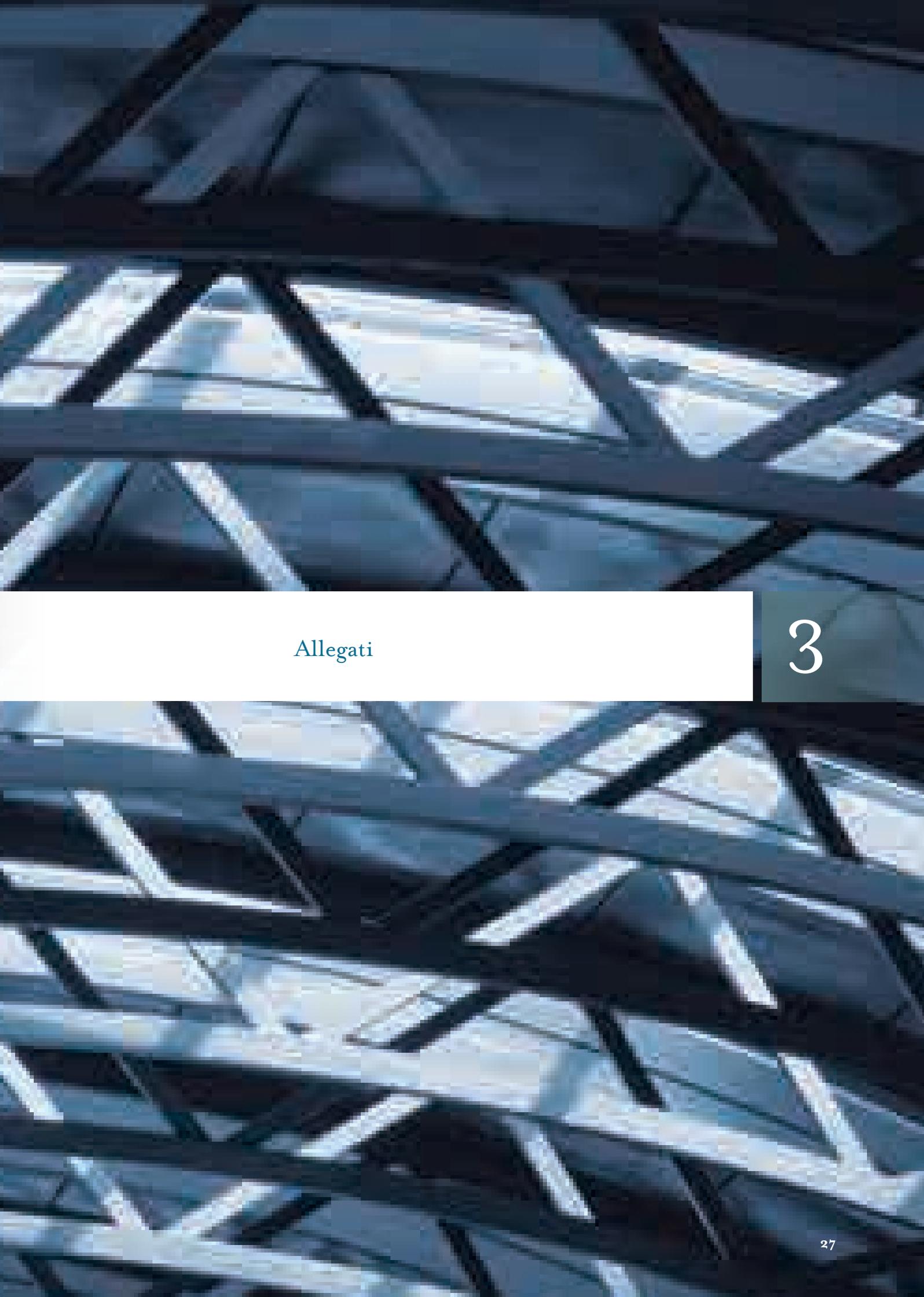
Per ulteriori informazioni sui Piani si rimanda ai rispettivi Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 84-bis, 1° c., del Regolamento Emittenti e consultabili sul sito internet della Società Atlantia. Tutti i Piani sono conformi alle raccomandazioni della Commissione Europea.

7.2 MBO

In linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina per le Società Quotate, aggiornato nel marzo 2010, che richiede che una parte rilevante della remunerazione variabile sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, l'incentivo variabile monetario annuale di competenza del 2012 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.

Pagina lasciata bianca intenzionalmente





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)
Fabio Cerchiai	Presidente	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				118.000,00 ⁽¹⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				588.000,00 ⁽²⁾
(III) Totale				706.000,00
Giovanni Castellucci	Amm.re Delegato/D.G.	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio ^(**)				1.008.422,74 ⁽⁵⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				1.008.422,74
Gilberto Benetton	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				54.750,00 ⁽⁹⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				54.750,00
Alessandro Bertani	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				0,00 ⁽¹⁰⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				0,00
Alberto Bombassei	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				54.500,00 ⁽¹¹⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				54.500,00
Stefano Cao	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				55.000,00 ⁽¹²⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				37.000,00 ⁽¹³⁾
(III) Totale				92.000,00
Roberto Cera	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				54.250,00 ⁽¹⁷⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				54.250,00
Alberto Clò	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				54.750,00 ⁽¹⁸⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				54.750,00

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

(**) 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 c.c. 3° c. e dalla retribuzione annua lorda da lavoro subordinato (delibera del Consiglio di Amministrazione Atlantia del 14/05/2010).

(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 di gettoni 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 di gettoni presenza in Autostrade per l'Italia S.p.A.

(3) Per alloggio in uso.

(4) Il FV dei piani azionari è per l'84% a carico di Autostrade per l'Italia. Per dettagli vedi tabelle 2 e 3A.

(5) Di cui euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c., euro 298.000 art. 2389 c.c. 3° c., euro 3.000 di gettoni presenza ed euro 655.422,74 retribuzione fissa da lavoro dipendente.

(6) Importo massimo percepibile del bonus di competenza 2012. Vedi tabella 3B.

(7) Di cui euro 11.873,87 per alloggio in uso, euro 2.595,53 per auto aziendale ed euro 1.132,47 per polizza vita integrativa.

(8) Per dettagli vedi tabelle 2 e 3A.

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI ⁽⁹⁾ (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)					
			5.279,64 ⁽³⁾		123.279,64	299.174,00 ⁽⁴⁾	
					588.000,00		
			5.279,64		711.279,64	299.174,00	
	500.000,00 ⁽⁶⁾		15.601,87 ⁽⁷⁾		1.524.024,61	612.732,00 ⁽⁸⁾	
	500.000,00		15.601,87		1.524.024,61	612.732,00	
					54.750,00		
					54.750,00		
					0,00		
					0,00		
					54.500,00		
					54.500,00		
30.000,00 ⁽¹⁴⁾					85.000,00		
30.000,00 ⁽¹⁵⁾					67.000,00		
60.000,00					152.000,00 ⁽¹⁶⁾		
					54.250,00		
					54.250,00		
38.306,01 ⁽¹⁹⁾					93.056,01		
38.306,01					93.056,01		

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

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

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

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

(13) Di cui euro 35.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.000 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia.

(14) Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

(15) Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia.

(16) Fino alla data del 16/07/2012 i compensi sono stati corrisposti alla Società di appartenenza Sintonia S.p.A. A partire dal 17/07/2012 sono stati corrisposti al Consigliere.

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

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

(19) Componente Comitato Risorse Umane e Remunerazione (euro 5.081,97) e dal 02/03/2012 Presidente del Comitato (euro 33.224,04).

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (EURO)
Antonio Fassone	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				55.000,00 ⁽²⁰⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				55.000,00
Giuliano Mari	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				54.750,00 ⁽²²⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				54.750,00
Gianni Mion	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				0,00 ⁽²⁵⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				0,00
Monica Mondardini	Consigliere	20/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				51.550,55 ⁽²⁶⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				51.550,55
Giuseppe Piaggio	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				55.000,00 ⁽²⁸⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				105.400,00 ⁽²⁹⁾
(III) Totale				160.400,00
Antonino Turicchi	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				55.000,00 ⁽³¹⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				55.000,00
Paolo Zannoni	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2012	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				0,00 ⁽³³⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				0,00
Marco Spadacini	Pres. Coll. Sindacale	01/01/2012-24/04/2012	Approvazione Bil. 2011	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				26.315,57 ⁽³⁴⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				26.315,57
Angelo Miglietta	Sindaco	01/01/2011-24/04/2012	Approvazione Bil. 2011	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				18.460,38 ⁽³⁵⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				18.460,38
Corrado Gatti	Pres. Coll. Sindacale	24/04/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2014	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				55.434,43 ⁽³⁶⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				55.434,43

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

(21) Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia.

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

(23) Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance.

(24) Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia.

(25) Il compenso (euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.500 gettoni di presenza) è corrisposto alla Società di appartenenza Edizione S.r.l.

(26) Quota di competenza di euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 2.250 di gettoni presenza.

(27) Quota di competenza Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

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

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI ⁽²⁾ (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)					
					55.000,00		
30.000,00 ⁽²¹⁾					30.000,00		
30.000,00					85.000,00		
30.000,00 ⁽²³⁾					84.750,00		
30.000,00 ⁽²⁴⁾					30.000,00		
60.000,00					114.750,00		
					0,00		
					0,00		
28.442,62 ⁽²⁷⁾					79.993,17		
28.442,62					79.993,17		
70.000,00 ⁽³⁰⁾					125.000,00		
					105.400,00		
70.000,00					230.400,00		
30.000,00 ⁽³²⁾					85.000,00		
30.000,00					85.000,00		
0,00 ⁽³³⁾					0,00		
0,00					0,00		
					26.315,57		
					26.315,57		
					18.460,38		
					18.460,38		
					55.434,43		
					55.434,43		

(29) Di cui euro 35.000 per art. 2389 c.c. 1° c. ed euro 3.000 di gettoni 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 400 di gettoni presenza per la carica di Vice Presidente in Società Italiana per il Traforo del Monte Bianco S.p.A.

(30) Comitato Risorse Umane e Remunerazione e Presidente Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance.

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

(32) Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance.

(33) I compensi (euro 52.000 per art. 2389 c.c. 1° c., euro 1.750 di gettoni presenza ed euro 30.000 come componente Comitato Risorse Umane e Remunerazione) sono corrisposti alla Società di appartenenza Goldman Sachs & Company.

(34) Quota di competenza compenso Presidente del Collegio Sindacale (euro 70.000) ed euro 2.750 di gettoni presenza.

(35) Quota di competenza compenso Sindaco (euro 50.000) ed euro 2.750 di gettoni presenza.

(36) Quota di competenza compenso Presidente del Collegio Sindacale (euro 70.000) ed euro 4.000 di gettoni presenza.

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (EURO)
Tommaso Di Tanno	Sindaco	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2014	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				55.750,00 ⁽³⁷⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				55.750,00
Raffaello Lupi	Sindaco	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2014	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				56.000,00 ⁽³⁸⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				56.000,00
Alessandro Trotter	Sindaco	01/01/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2014	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				56.750,00 ⁽³⁹⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				78.280,00 ⁽⁴⁰⁾
(III) Totale				135.030,00
Milena Motta	Sindaco	24/04/2012-31/12/2012	Approvazione Bil. 2014	
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				37.789,62 ⁽⁴¹⁾
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				
(III) Totale				37.789,62
Dirigente con responsabilità strategiche	n. 1	01/01/2012-31/12/2012		
(I) Compensi maturati nel 2012 nella soc. che redige bilancio				
(II) Compensi maturati nel 2012 in controllate e collegate				331.807,56 ⁽⁴²⁾
(III) Totale				331.807,56

(37) Di cui euro 50.000 per compenso Sindaco ed euro 5.750 di gettoni presenza.

(38) Di cui euro 50.000 per compenso Sindaco ed euro 6.000 di gettoni presenza.

(39) Di cui euro 50.000 per compenso Sindaco ed euro 6.750 di gettoni presenza.

(40) Di cui euro 55.000 compenso ed euro 6.500 di gettoni presenza per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Autostrade per l'Italia S.p.A.; euro 8.000 compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Infoblu S.p.A.; euro 8.000 per compenso e euro 780 di gettoni presenza per la carica di Sindaco della Società Autostrada Tirrenica S.p.A.

(41) Quota di competenza compenso Sindaco (euro 50.000) ed euro 3.500 di gettoni presenza.

(42) Remunerazione da lavoro dipendente in Autostrade per l'Italia.

(43) Importo massimo percepibile del bonus di competenza 2012. Vedi tabella 3B.

(44) Di cui euro 3.009,40 per auto aziendale ed euro 2.078,71 per polizza vita integrativa.

(45) Per dettagli vedi tabelle 2 e 3A.

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI ⁽²⁾ (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)					
					55.750,00		
					55.750,00		
					56.000,00		
					56.000,00		
					56.750,00		
					78.280,00		
					135.030,00		
					37.789,62		
					37.789,62		
	82.951,89 ⁽⁴³⁾		5.088,11 ⁽⁴⁴⁾		419.847,56	135.407,00 ⁽⁴⁵⁾	
	82.951,89		5.088,11		419.847,56	135.407,00	

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 (EURO)	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL)	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO (EURO)
Fabio Cerchiai	Presidente						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Option 2009 Deliberato il 23/04/2009	216.875	15,079 ⁽¹⁾	04/2013-04/2014		
		Piano Stock Option 2011 Deliberato il 20/04/2011	66.111	16,291 ⁽²⁾	05/2014-05/2017 ^(**)	77.244	9,66
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			282.986			77.244	
Giovanni Castellucci	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	16,291 ⁽⁴⁾	05/2014-05/2017 ^(**)	110.946	9,66
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			325.366			110.946	
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	16,291 ⁽⁶⁾	05/2014-05/2017 ^(**)	24.410	9,66
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			68.449			24.410	

(*) Il fair value viene ripartito fra 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 degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia al Dr. Cerchiai sono stati assegnati a titolo gratuito ulteriori diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A.:

- aumento del 20/04/2011 n. 10.844 diritti (prezzo di esercizio euro 14,361);
- aumento del 14/06/2012 n. 11.386 diritti ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 13,677.

(2) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia al Dr. Cerchiai sono stati assegnati a titolo gratuito ulteriori diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A.:

- aumento del 20/04/2011 n. 3.305 diritti (prezzo di esercizio euro 15,5156);
- aumento del 14/06/2012 n. 3.471 diritti ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 14,776.

(3) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia all'Ing. Castellucci sono stati assegnati a titolo gratuito ulteriori diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A.:

- aumento del 14/04/2010 n. 11.529 diritti (prezzo di esercizio euro 12,349);
- aumento del 20/04/2011 n. 12.105 diritti (prezzo di esercizio euro 11,761);
- aumento del 14/06/2012 n. 12.711 diritti ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 11,201.

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 ⁽⁷⁾
PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL)	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE (EURO)	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI (EURO)	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO (EURO)	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO (EURO)			
							216.875 ⁽¹⁾	135.166	
06/2015-06/2018 ^(**)	170.632	14/06/2012	9,28				143.355 ⁽²⁾	108.061	
	170.632						360.230	243.227	
							230.580 ⁽³⁾	96.882	
06/2015-06/2018 ^(**)	245.080	14/06/2012	9,28				205.732 ⁽⁴⁾	155.013	
	245.080						436.312	251.895	
							47.567 ⁽⁵⁾	19.986	
06/2015-06/2018 ^(**)	53.922	14/06/2012	9,28				45.292 ⁽⁶⁾	34.137	
	53.922						92.859	54.123	

(4) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia all'Ing. Castellucci sono stati assegnati a titolo gratuito ulteriori diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A:

- aumento del 20/04/2011 n. 4.738 diritti (prezzo di esercizio euro 15,5156);
- aumento del 14/06/2012 n. 4.976 diritti ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 14,776.

(5) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia al Dirigente con responsabilità strategiche sono stati assegnati a titolo gratuito ulteriori diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A.:

- aumento del 14/04/2010 n. 2.378 diritti (prezzo di esercizio euro 12,349);
- aumento del 20/04/2011 n. 2.498 diritti (prezzo di esercizio euro 11,761);
- aumento del 14/06/2012 n. 2.622 diritti ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 11,201.

(6) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia al Dirigente con responsabilità strategiche sono stati assegnati a titolo gratuito ulteriori diritti di opzione relativi alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Atlantia S.p.A.:

- aumento del 20/04/2011 n. 1.044 diritti (prezzo di esercizio euro 15,516);
- aumento del 14/06/2012 n. 1.096 diritti ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in euro 14,776.

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
Fabio Cerchiai	Presidente			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 Deliberato il 20/04/2011	8.593 ⁽¹⁾ units	05/2011-05/2014
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Giovanni Castellucci	Amministratore Delegato/D.G.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 Deliberato il 20/04/2011	12.321 ⁽²⁾ units	05/2011-05/2014
		Piano Stock Grant MBO Deliberato il 20/04/2011	46.302 ⁽³⁾ units	05/2012-05/2015
(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 Deliberato il 20/04/2011	5.348 ⁽⁵⁾ units	05/2011-05/2014
		Piano Stock Grant MBO Deliberato il 20/04/2011	7.640 ⁽⁶⁾ units	05/2012-05/2015
(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.

(1) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia al Dr. Cerchiai sono state assegnate ulteriori:

- aumento del 20/04/2011, n. 430 units;
- aumento del 14/06/2012, n. 451 units.

(2) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia all'Ing. Castellucci sono state assegnate ulteriori:

- aumento del 20/04/2011, n. 616 units;
- aumento del 14/06/2012, n. 647 units.

(3) Le units sono state assegnate il 14/05/2012 con riferimento agli obiettivi MBO 2011. A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 14/06/2012 all'Ing. Castellucci sono stati assegnate ulteriori 2.315 units.

(4) Il numero degli strumenti finanziari di competenza 2012 nonché il fair value unitario di tali benefici è l'elaborazione di una stima in quanto non è al momento identificabile il numero degli strumenti finanziari legati agli obiettivi MBO 2012 che saranno assegnati nel corso del 2013.

(5) A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia al Dirigente con Responsabilità Strategiche sono state assegnate ulteriori:

- aumento del 20/04/2011, n. 267 units;
- aumento del 14/06/2012, n. 281 units.

(6) Le units sono state assegnate il 14/05/2012 con riferimento agli obiettivi MBO 2011. A seguito dell'aumento di capitale gratuito di Atlantia del 14/06/2012 al Dirigente con Responsabilità Strategiche sono state assegnate ulteriori 382 units.

STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					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 (*)
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)	
14.489 units	103.118	06/2012-06/2015	14/06/2012	9,28			55.946
	103.118						55.946
20.811 units	148.112	06/2012-06/2015	14/06/2012	9,28			80.265
56.548 units	735.121	05/2012-05/2016	(4)	10,3			280.572
	883.233						360.837
9.066 units	64.523	06/2012-06/2015	14/06/2012	9,28			34.882
9.382 units	121.960	05/2012-05/2016	(4)	10,3			46.402
	186.483						81.284

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)	DIFFERITO (EURO)	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI (EURO)	EROGABILI/EROGATI (EURO)	ANCORA DIFFERITI (EURO)	
Giovanni Castellucci	Ammin. Delegato/ Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio ^(*)		MBO 2012 ⁽¹⁾	500.000,00 ⁽²⁾						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			500.000,00						
Dirigenti con responsabilità strategiche	n. 1								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2012 ⁽¹⁾	82.951,89 ⁽³⁾						
(III) Totale			82.951,89						

(*) 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 c.c. 3° c. e dalla retribuzione annua lorda da lavoro subordinato (delibera del Consiglio di Amministrazione Atlantia del 14/05/2010).

(1) L'incentivo annuale per MBO viene erogato al 50% monetario e al 50% differito sotto forma di diritti azionari (tabella 3A). Per dettagli vedere Sezioni I e II della Relazione.

(2) Incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2012, di cui euro 200.000 da rapporto di amministrazione ed euro 300.000 da rapporto di lavoro dipendente che verrà erogato nel 2013 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato da parte dell'Assemblea al 31/12/2012.

(3) Incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2012 che verrà erogato nel 2013 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato da parte dell'Assemblea al 31/12/2012.

Partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	AZIONI ALLA FINE DEL 2011	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DEL 2012
Fabio Cerchiai (Presidente)	Atlantia S.p.A.	5.513	–	–	5.789 ⁽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.	352	–	–	369 ⁽²⁾
Roberto Cera (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Alberto Clò (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Antonio Fassone (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	–	1.000	–	1.000
Giuliano Mari (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Gianni Mion (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	10.000	–	–	10.500 ⁽²⁾
Monica Mondardini (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Giuseppe Piaggio (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	6.000	–	–	6.299 ⁽²⁾
Antonino Turicchi (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Paolo Zannoni (Amministratore)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Corrado Gatti (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Tommaso Di Tanno (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Raffaello Lupi (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Milena Teresa Motta (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Alessandro Trotter (Sindaco)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Giuseppe Maria Cipolla (Sindaco supplente)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Fabrizio Riccardo Di Giusto (Sindaco supplente)	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Marco Spadacini (Sindaco) ⁽¹⁾	Atlantia S.p.A.	4.079	8.500	–	13.008 ⁽²⁾
Angelo Miglietta (Sindaco) ⁽¹⁾	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Giandomenico Genta (Sindaco supplente) ⁽¹⁾	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–
Dirigente con responsabilità strategiche	Atlantia S.p.A.	–	–	–	–

(1) Il Dott. Marco Spadacini, il Prof. Angelo Miglietta e il Rag. Giandomenico Genta non sono stati rieletti dall'Assemblea Ordinaria tenutasi il 24/04/2012.

(2) Valore risultante a seguito dell'esecuzione dell'aumento gratuito del capitale sociale deliberato dall'Assemblea Straordinaria in data 24/04/2012 ed effettuata mediante stacco della cedola n. 20 in data 04/06/2012.

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:

08 marzo 2013

Coordinamento

zero3zero9 (Milano)

Impaginazione

t&t (Milano)

www.atlantia.it