

ATLANTIA S.P.A.

# Relazione sulla Remunerazione Anno 2011

---

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

## Sommario

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

## Sezione I

### La politica di Remunerazione del Gruppo

#### 1. Finalità e principi della politica di remunerazione del Gruppo

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

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

#### 1.2 Ambito di applicazione

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

#### 1.3 La politica di remunerazione del Gruppo

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

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

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

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

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

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

## 2. Organo deputato alla definizione della politica retributiva

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

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

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

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

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

## 3. Pay - mix

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

### 3.1 Retribuzione fissa

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

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

### 3.2 Retribuzione variabile

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

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

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

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

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

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

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

Il sistema MBO presenta inoltre le seguenti caratteristiche:

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3 Benefit

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

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

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

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

## 4. Amministratore Delegato

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

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

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

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

## Sezione II

### 1. Remunerazione degli amministratori

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

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

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

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

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

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

I compensi lordi sono così ripartiti:

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

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

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

### 2. Presidente

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

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

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

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

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

### **3. Amministratore Delegato/Direttore Generale**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

#### **4. Dirigente con responsabilità strategiche**

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Alta Direzione

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

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

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

## 6. Collegio Sindacale

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

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

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

## 7. Piani in incentivazione a lungo termine e MBO

### 7.1 Piani di incentivazione azionaria

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

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

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

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

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

## **7.2 MBO**

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano era conforme alle raccomandazioni della Commissione Europea.

Tabella 1 : Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FABIO CERCHIAI	PRESIDENTE	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				118.000,00 (1)						118.000,00	184.019,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				588.000,00 (2)						588.000,00		
(III) Totale				706.000,00						706.000,00	184.019,00	
GIOVANNI CASTELLUCCI	AMM.RE DELEGATO/ D.G.	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				1.007.518,97 (3)(4)		500.000,00 (3)		11.452,62 (3)(5)		1.518.971,59	305.868,00	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.007.518,97		500.000,00		11.452,62		1.518.971,59	305.868,00	
GILBERTO BENETTON	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.750,00 (6)						54.750,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				54.750,00						54.750,00		

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

(1) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c., €63.000,00 art. 2389 c.c. 3° c. e €3.000,00 gettoni di presenza

(2) Di cui €35.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c., €550.000,00 art. 2389 c.c. 3° c. e €3.000,00 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia SpA

(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 €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c., €298.000,00 art. 2389 c.c. 3° c., €3.000,00 gettoni di presenza e €654.518,97 retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

(6) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.750,00 gettoni di presenza

A	B	C	D	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ALESSANDRO BERTANI	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 (7)						0		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				0						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)					71.784,25		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				54.250,00	17.534,25					71.784,25		
STEFANO CAO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 (10)	0 (11)					0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0 (12)	0 (13)					0		
(III) Totale				0	0					0		

(7) Il compenso (€52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 3.000,00 gettoni di presenza) è corrisposto alla Società di appartenenza Mediobanca Banca di Credito Finanziario S.p.A.

(8) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.250,00 gettoni di presenza

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

(10) Il compenso (€52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.750,00 gettoni di presenza) è corrisposto alla Società di appartenenza Sintonia S.A.

(11) Componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione. Il compenso (€ 30.000,00) è corrisposto alla Società di appartenenza Sintonia S.A.

(12) Il compenso (€35.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.750,00 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 (€30.000,00) è corrisposto alla Società di appartenenza Sintonia S.A.

A	B	C	D	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ROBERTO CERA	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.500,00 (14)					(15)	54.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				54.500,00						54.500,00		
ALBERTO CLO'	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)					85.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				55.000,00	30.000,00					85.000,00		
TOMMASO DI TANNO	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2011									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				56.500,00 (18)						56.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									(19)			
(III) Totale				56.500,00						56.500,00		

(14) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.500,00 gettoni di presenza

(15) Compensi erogati per consulenze dello Studio Legale Bonelli Erede Pappalardo, di cui Roberto Cera è associato (€ 226.787,12 da Atlantia Spa, € 1.018.246,84 da Autostrade per l'Italia Spa, € 32.558,65 da Autostrade Meridionali Spa ed € 26.000,00 da Tower Co Spa)

(16) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 3.000,00 gettoni di presenza

(17) Componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione

(18) Di cui €50.000,00 compenso carica di Sindaco e € 6.500,00 gettoni di presenza

(19) Compensi erogati per consulenze professionali dello Studio Legale Tributario Di Tanno e Associati da Autostrade per l'Italia SpA € 334.000,00

A	B	C	D	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANTONIO FASSONE	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				54.750,00 (20)						54.750,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					30.000,00 (21)					30.000,00		
(III) Totale				54.750,00	30.000,00					84.750,00		
RAFFAELLO LUPI	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2011									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				56.500,00 (22)						56.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				56.500,00						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)					65.861,89		
(II) Compensi da controllate e collegate				34.083,33 (25)	27.500,00 (26)				(27)	61.583,33		
(III) Totale				84.000,00	43.445,22					127.445,22		

(20) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.750,00 gettoni di presenza

(21) Componente del Comitato Completamento Lavori in Autostrade per l'Italia SpA

(22) Di cui €50.000,00 compenso carica di Sindaco e € 6.500,00 gettoni di presenza

(23) Di cui €47.666,67 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.250,00 gettoni di presenza fino alla data di dimissioni del 30/11/2011

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

(25) Di cui € 32.083,33 per art. 2389 c.c. 1° c., € 2.000,00 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 SpA fino alla data di dimissioni del 30/11/2011

(27) Compensi erogati per consulenze professionali dello Studio Legale Malinconico (€ 89.421,90 da Autostrade per l'Italia S.p.A ed € 17.550,00 da Autostrade Torino Savona S.p.A.)

A	B	C	D	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
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)					84.750,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					30.000,00 (30)					30.000,00		
(III) Totale				54.750,00	60.000,00					114.750,00		
ANGELO MIGLIETTA	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2011									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				56.500,00 (31)						56.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				56.500,00						56.500,00		
GIANNI MION	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 (32)						0		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				0						0		

(28) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.750,00 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 SpA

(31) Di cui €50.000,00 compenso carica di Sindaco e € 6.500,00 gettoni di presenza

(32) Il compenso (€52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.750,00 gettoni di presenza) è corrisposto alla Società di appartenenza Edizione S.r.l.

A	B	C	D	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
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)					125.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				105.480,00 (35)						105.480,00		
(III) Totale				160.480,00	70.000,00					230.480,00		
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)						82.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				82.500,00						82.500,00		
ALESSANDRO TROTTER	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2011									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				57.500,00 (37)						57.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				78.186,00 (38)						78.186,00		
(III) Totale				135.686,00						135.686,00		

(33) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 3.000,00 gettoni di presenza

(34) Di cui €40.000,00 come Presidente del Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance e €30.000,00 come componente del Comitato Risorse Umane e Remunerazione

(35) Di cui € 35.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c., € 3.000,00 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia SpA, €13.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c., €54.000,00 art. 2389 c.c. 3° c. e € 480,00 gettoni di presenza per la carica di Vice Presidente in Soc. Italiana per il Traforo del Monte Bianco p.A

(36) Di cui €75.000,00 compenso carica di Sindaco e €7.500 gettoni di presenza

(37) Di cui €50.000,00 compenso Sindaco e € 7.500,00 gettoni di presenza

(38) Di cui €55.000,00 compenso carica di Presidente del Collegio Sindacale e € 6.250,00 gettoni di presenza in Autostrade per l'Italia SpA, €8.000,00 come Presidente del Collegio Sindacale in Infoblu SpA, €8.000,00 compenso e € 936,00 gettoni di presenza per la carica di Sindaco Effettivo della Società Autostrade Tirrenica SpA

A	B	C	D	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
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)					84.750,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				54.750,00	30.000,00					84.750,00		
PAOLO ZANNONI	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bil. 2012									
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio				0 (41)	0 (42)					0		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				0	0					0		
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	N° 1	01/01/2011 - 31/12/2011										
(I) Compensi nella soc. che redige bilancio											67.368,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				329.999,90 (43)		152.500,00		4.342,34 (44)		486.842,24		
(III) Totale				329.999,90		152.500,00		4.342,34		486.842,24	67.368,00	

(39) Di cui €52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.750,00 gettoni di presenza

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

(41) Il compenso (€52.000,00 per art. 2389 c.c. 1° c. e € 2.000,00 gettoni di presenza) è corrisposto alla Società di appartenenza Goldman Sachs & Company

(42) Il compenso (€ 30.000,00 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 SpA

(44) Di cui €2.874,02 per auto aziendale e €1.468,32 per polizza vita integrativa

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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	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	Numero opzioni	Fair value (*)	
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)	04/2013 - 04/2014	122.350	13/05/2011	16,40					216.875 (1)	111.910
	Piano Stock Option 2011 20/04/2011					66.111	16,2914 (2)	05/2014 - 05/2017 (**)	229.802	13/05/2011	16,40					66.111 (2)	48.644
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			140.399			142.587			352.152							282.986	160.554
CASTELLUCCI GIOVANNI	AMM.RE 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											230.580 (3)	96.617
	Piano Stock Option 2011 20/04/2011					94.786	16,2914 (4)	05/2014 - 05/2017 (**)	329.476	13/05/2011	16,40					94.786 (4)	69.743
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			230.580			94.786			329.476							325.366	166.360
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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											47.567 (5)	19.931
	Piano Stock Option 2011 20/04/2011					20.882	16,2914 (6)	05/2014 - 05/2017 (**)	72.586	13/05/2011	16,40					20.882 (6)	15.365
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			47.567			20.882			72.586							68.449	35.296

(\*) Il fair value viene ripartito tra Atlantia SpA 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 SpA ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in €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 SpA ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in €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 SpA ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in €11,761

(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 SpA ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in €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 SpA ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in €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 SpA ed è stato rideterminato il prezzo di esercizio dell'intero Piano in €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

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (*)
CERCHIAI FABIO	PRESIDENTE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 20/04/2011			8.593 (1) units	110.850	05/2011 - 05/2014	13/05/2011	16,40				23.465
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						110.850							23.465
CASTELLUCCI GIOVANNI	AMM.RE DELEGATO/ D.G.												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 20/04/2011			12.321 (2) units	158.941	05/2011 - 05/2014	13/05/2011	16,40				33.644
		Piano Stock Grant MBO 2011 20/04/2011			41.325 units (*)	661.193	05/2012 - 05/2015	(**)					105.864
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						820.134							139.508
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	N° 1												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2011 20/04/2011			5.348 (3) units	68.989	05/2011 - 05/2014	13/05/2011	16,40				14.604
		Piano Stock Grant MBO 2011 20/04/2011			6.819 units (*)	109.097	05/2012 - 05/2015	(**)					17.468
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						178.086							32.072

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

(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

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

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
CASTELLUCCI GIOVANNI	AMM.RE DELEGATO/ D.G.								
(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 RESPONSABILITA' 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 €200.000,00 da rapporto di amministrazione ed €300.000,00 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	SOCIETA' 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) 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 Clò (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 novembre 2011.

(2) Valore risultante a seguito dell'esecuzione dell'aumento gratuito del capitale sociale deliberato dall'Assemblea Straordinaria in data 20 aprile 2011 ed effettuata mediante stacco della cedola n. 17 in data 6 giugno 2011.