



**Relazione sulla Remunerazione
2015**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 25 febbraio 2015

Sommario

Sezione I – La politica di Remunerazione	3
Premessa	4
1. Ambito di applicazione	5
2. Finalità e principi della Politica di remunerazione	6
3. Processo di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti	7
4. Le componenti della Remunerazione	8
4.1 L'individuazione del <i>pay-mix</i>	8
4.2 Componente fissa annuale	8
4.3 Componente variabile	8
4.3.1 Piano di incentivazione annuale (MBO)	9
4.3.2 Piani di incentivazione a lungo termine	10
4.3.3 Correlazione tra <i>performance</i> e componente variabile della remunerazione	11
4.4 Benefit	12
5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e patti non concorrenza	13
6. Remunerazione degli Amministratori	14
6.1 Presidente e Vice Presidente	14
6.2 Amministratore Delegato	14
6.3 Direttore Generale	14
6.4 Dirigente con responsabilità strategiche	14
7. Indice analitico	15
Sezione II – Resoconto Anno 2014	17
1. Amministratori	19
2. Presidente e Vice Presidente	20
3. Amministratore Delegato	21
4. Direttore Generale	22
5. Dirigente con responsabilità strategiche	23
6. Collegio sindacale	24
7. Piani di incentivazione a lungo termine	25
Allegati	27
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	30
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	32
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	34
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche	35

Sezione I – La politica di Remunerazione

Premessa

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

- (i) Sezione I: la "Politica" per l'esercizio 2015. Tale sezione è sottoposta annualmente al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti di Autostrade Meridionali S.p.A. (d'ora in poi anche "Autostrade Meridionali" o "la Società");
- (ii) Sezione II: il "Resoconto" dell'esercizio 2014 che fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Autostrade Meridionali, in data 25 febbraio 2015, è redatta in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari:

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

- art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Detta Relazione è stata approvata dalla Società che ha coinvolto il Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia.

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

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Autostrade Meridionali, nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

1. Ambito di applicazione

La Politica definisce principi e orientamenti per la definizione della remunerazione:

- (i) dei membri del Consiglio di Amministrazione di Autostrade Meridionali, distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi;
- (ii) del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per questi ultimi intendendosi i soggetti che hanno il potere e la

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

2. Finalità e principi della Politica di remunerazione

La Politica di Autostrade Meridionali è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla società e con la Politica di Remunerazione della capogruppo Atlantia S.p.A., nonché con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

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

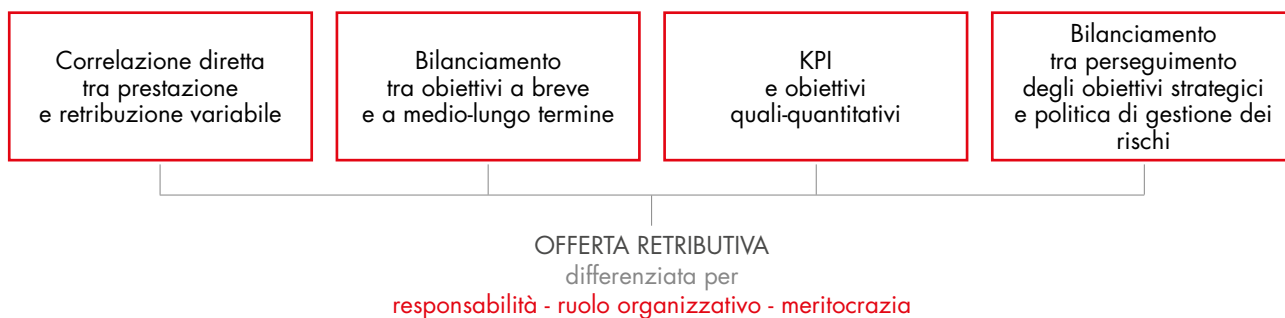
Questa finalità si realizza attraverso l'impiego di differenti leve di *rewarding* aventi il presupposto di creare le motivazioni e la fidelizzazione del *management* per conseguire una creazione di valore sostenibile nel tempo.

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

agli interessi degli azionisti e si concretizza nella definizione di un pacchetto retributivo in cui convivono coerentemente una parte fissa della remunerazione e una parte variabile. Con queste componenti, tra loro interconnesse, si costruisce un'offerta retributiva coerente con la complessità dei ruoli e dei livelli di *performance* (aziendali e individuali).

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

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



3. Processo di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti

La Società ha ritenuto allo stato di soprassedere alla costituzione del Comitato per le Remunerazioni non ricorrendo la necessità e potendo far riferimento per le specifiche tematiche di competenza al corrispondente Comitato Risorse Umane e Remunerazione istituito presso la capogruppo Atlantia S.p.A.

Il Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia è composto da 5 amministratori non esecutivi. La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento di tale Comitato sono disciplinati dal Codice di Autodisciplina di Atlantia e da un apposito Regolamento di cui il Comitato si è dotato a partire dal gennaio 2013.

Il Comitato, nominato dal Consiglio di Amministrazione di Atlantia del 10 maggio 2013, è attualmente composto dagli amministratori non esecutivi Carlo Bertazzo, Alberto Clò, Gianni Coda, Massimo Lapucci, Monica Mondardini. Il Presidente del Comitato Alberto Clò e i componenti Gianni Coda e Monica Mondardini sono in possesso del requisito di indipendenza. Alle riunioni del Comitato partecipa anche il Presidente del Collegio Sindacale di Atlantia (o altro sindaco effettivo da lui designato) ogniqualvolta vengano trattati temi per

i quali è richiesto il parere favorevole dello stesso. Tutti i membri del Comitato hanno specifiche e adeguate competenze in materia finanziaria e almeno uno ha anche competenze in materia di politiche retributive. Tali competenze sono state valutate dal Consiglio di Amministrazione di Atlantia all'atto della nomina.

Il Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia valuta, almeno annualmente, l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione della Società, nonché formula proposte al Consiglio di Amministrazione di Autostrade Meridionali circa la definizione di una politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Autostrade Meridionali – anche al fine della predisposizione della Relazione annuale che descrive tale Politica – da sottoporre annualmente all'Assemblea degli Azionisti della Società.

Per ulteriori dettagli si rinvia a quanto esposto nella Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari di Autostrade Meridionali per l'anno 2014, che sarà pubblicata nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

4. Le componenti della Remunerazione

4.1 L'individuazione del *pay-mix*

Le linee guida per la composizione del *pay-mix* degli amministratori esecutivi della Società sono coerenti con quelle definite dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo della capogruppo Atlantia.

La remunerazione prevista per gli amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche è in linea generale costituita da:

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

La definizione dei pacchetti retributivi per gli amministratori esecutivi è ispirata dai seguenti principi:

- » bilanciamento della componente fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società tenuto anche conto dei settori di attività in cui la stessa opera;
- » con riferimento alla componente variabile della remunerazione:
 - » stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile annuale e della remunerazione variabile di lungo termine;
 - » correlare l'erogazione della remunerazione ad obiettivi di *performance* di breve e medio-lungo termine che devono essere predeterminati, misurabili e strettamente collegati alla creazione di valore;
 - » prevedere un *cap* per l'erogazione della parte variabile;
 - » prevedere un *vesting* almeno triennale per la parte variabile di lungo termine;
 - » prevedere una clausola di *clawback*;
 - » prevedere un periodo di *minimum holding* per i soggetti individuati;
- » integrazione del pacchetto retributivo attraverso un'offerta di benefit, in relazione al ruolo/incarico ricoperto;
- » monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle pratiche adottate nel mercato di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva allineata al mercato.

4.2 Componente fissa annuale

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

Allo scopo di garantire una remunerazione fissa competitiva ed equa, la capogruppo, per conto anche della Società, con il supporto di qualificato consulente esterno, analizza e monitora le tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato, utilizzando ove necessario *benchmark* di aziende di settori comparabili per *business* e dimensioni.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, risulta legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della rispettiva partecipazione a uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Componente variabile

Per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Dirigente con Responsabilità Strategiche la parte variabile della remunerazione integra la parte fissa e remunera il conseguimento degli obiettivi nel breve e nel medio-lungo termine.

La correlazione diretta tra incentivi e *performance* permette di attuare un meccanismo di differenziazione e meritocrazia, caratterizzando il contributo di ciascuno e motivando al tempo stesso il *management*.

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

La Società non ha in essere propri Piani di incentivazione a lungo termine – né su base monetaria né basati su strumenti finanziari. La Società, con delibere del Consiglio di Amministrazione, ha recepito l'adozione di Piani LTI, come descritti nel paragrafo 4.3.2, definiti e approvati dalla capogruppo Atlantia; tali piani sono destinati all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale della Società.

Clausola di *clawback*

Sono incluse intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che possono risultare manifestamente errati. Per dati manifestamente errati si intendono quei dati utili ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dai vari piani di incentivazione, cui è condizionata la maturazione dei diritti. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere:

- (i) un errore di calcolo dei risultati che comporti il

raggiungimento di un obiettivo (base di erogazione di una forma variabile) che in assenza dell'errore materiale non sarebbe stato raggiunto;

- (ii) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi; ovvero
- (iii) il raggiungimento degli obiettivi mediante comportamenti contrari a disposizione di legge o a norme aziendali.

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

4.3.1 Piano di incentivazione annuale (MBO)

L'incentivo monetario annuale è finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, anche relativi a tematiche di sostenibilità, attraverso la correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali.

Lo strumento utilizzato per perseguire questa finalità è il sistema Management by Objectives ("MBO") che rappresenta l'unico sistema di incentivazione annuale formalizzato dalla Società in coerenza con le politiche del Gruppo.

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

I valori di incentivo a target stabiliti per il Vertice di Autostrade Meridionali sono:

- » per l'Amministratore Delegato: il 25% della remunerazione fissa;
- » per il Direttore Generale: il 25% della remunerazione fissa;
- » per il Dirigente con Responsabilità Strategiche: il 16% della remunerazione fissa.

Nel 2014, la capogruppo Atlantia ha introdotto, per il triennio 2014–2016, un nuovo sistema detto "MBO Annuale/Triennale", di seguito illustrato, che prevede nella sua impostazione un meccanismo di differimento del bonus MBO correlato al raggiungimento di obiettivi triennali che la Società ha condiviso. Il Sistema MBO Annuale/Triennale consiste in un piano incentivante ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali, che prevede:

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

Il sistema Annuale/Triennale è destinato all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale della Società.

Gli obiettivi assegnati:

- » per la Quota Annuale di MBO, si focalizzano principalmente su KPI di natura economico-finanziaria e legati all'efficienza operativa della Società Autostrade Meridionali che sono definiti e approvati dalla controllante Autostrade per l'Italia in coerenza con i criteri adottati nella politica definita dalla capogruppo Atlantia;
- » per la Quota Triennale di MBO, si focalizzano principalmente su KPI di natura economico-finanziaria del Gruppo Atlantia e KPI legati alla qualità del servizio del Gruppo Autostrade per l'Italia.

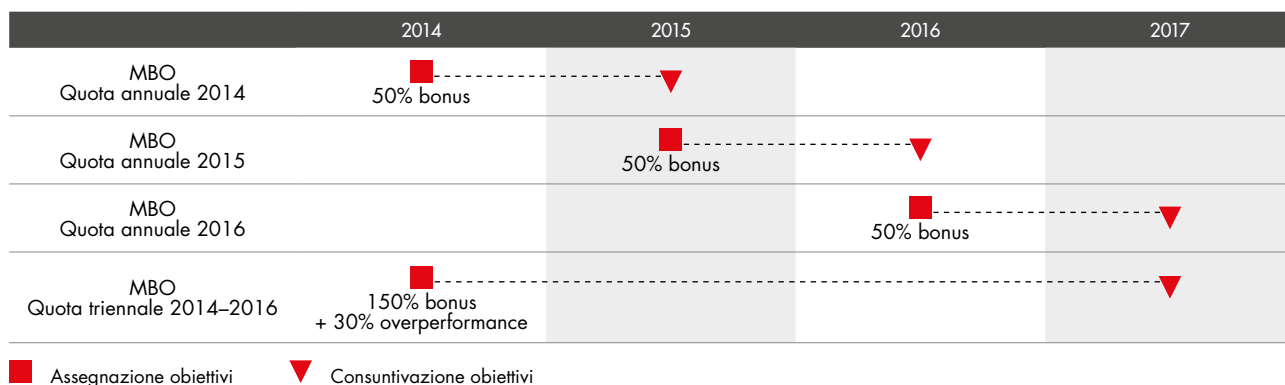
Di seguito le tabelle che rappresentano i) le caratteristiche degli obiettivi assegnati e ii) i tempi di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi annuali e triennali.

Caratteristiche generali del sistema MBO annuale/triennale

MBO – “QUOTA ANNUALE”		
50% dell’incentivo target (50 punti) consuntivato annualmente		
La maturazione della componente variabile annua dell’MBO è determinata sulla base del raggiungimento di:		Punteggio assegnato all’obiettivo (50 punti)
<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo Comune Gate (il cui mancato raggiungimento comporta il venir meno del diritto all’MBO – Quota Annuale) 	un obiettivo comune economico-finanziario aziendale – cosiddetto Obiettivo Gate – condizione per l’erogazione dell’incentivo (per l’anno 2014 si conferma essere il Cash Flow Operativo o “FFO” del Gruppo Autostrade).	Non concorre alla determinazione del punteggio
<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi Individuali 	obiettivi quali-quantitativi economici, di efficienza, di prestazione e/o relativi a progetti strategici individuati specificamente per ciascun beneficiario e legati all’area di business gestita.	50 punti

MBO – “QUOTA TRIENNALE”		
150% dell’incentivo target – 50% per ogni anno del triennio - più un overperformance fino al 30% dell’incentivo target (180 punti) consuntivato al termine del triennio		
La maturazione della quota triennale dell’MBO è determinata sulla base del raggiungimento di:		Punteggio assegnato all’obiettivo (180 punti)
<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi Comuni di Gruppo 	un obiettivo comune economico-finanziario di Gruppo, che per il triennio 2014–2016 è il Cash Flow Operativo (“FFO”) Cumulato Triennale del Gruppo Atlantia;	50 punti
	obiettivi comuni quantitativi relativi al miglioramento della Qualità del Servizio di Autostrade per l’Italia e nel triennio 2014–2016;	130 punti

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



Per il Dirigente con Responsabilità Strategiche il piano di incentivazione annuale MBO è legato a obiettivi che si focalizzano principalmente su KPI di natura economico-finanziaria e legati all’efficienza operativa della Società Autostrade Meridionali che sono definiti annualmente e approvati dalla controllante Autostrade per l’Italia in coerenza con i criteri adottati nella Politica definita dalla capogruppo Atlantia.

4.3.2 Piani di incentivazione a lungo termine

Per il triennio 2014–2016 la Capogruppo Atlantia ha introdotto un nuovo Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su strumenti finanziari, denominato “Piano di Phantom Stock Option 2014” (Phantom SOP 2014) di cui sono beneficiari l’Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Autostrade Meridionali.

Oltre a tale Piano, l’Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono beneficiari anche di altri Piani definiti dalla capogruppo:

- » Piano di Stock Option 2011 (“SOP 2011”);
- » Piano di Stock Grant 2011 (“SGP 2011”).

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

- » per l’Amministratore Delegato: il 65% della remunerazione fissa;
- » per il Direttore Generale: il 50% della remunerazione fissa.

Tali piani sono stati concepiti al fine di favorire la retention e l’incentivazione del management, promuovendo la valorizzazione del Gruppo Atlantia e la diffusione di una cultura di creazione del valore in

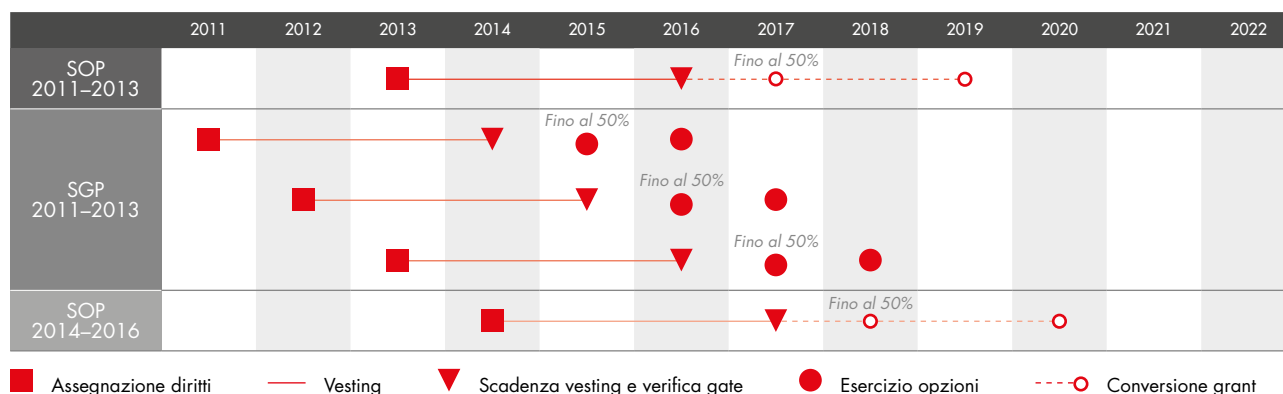
tutte le decisioni strategiche e operative, e prevedono, in linea generale, le seguenti caratteristiche:

- piano triennale con assegnazione rolling annuale;
- obiettivo Gate - condizione per la maturazione dei diritti;
- periodo di vesting triennale;
- ulteriore differimento rispetto al periodo di vesting:
 - » di 12 mesi per l'esercizio del 50% delle opzioni;
 - » di 12 mesi per la conversione del 50% delle grant e di 24 mesi per il residuo 50%;
- ammontare del bonus correlato al valore target dell'azione Atlantia;
- diritto di esercizio delle opzioni e conversione delle grant risolutivamente condizionato al permanere

delle concessioni regolatorie relative ai due principali business del Gruppo (autostradale e aeroportuale) o sospendibile qualora sia in atto una procedura di decadenza ai sensi delle stesse;

- cap all'incentivo complessivamente conseguibile dal singolo beneficiario, per ogni ciclo di attribuzione;
- clausola di minimum holding per i beneficiari che siano amministratori esecutivi o dirigenti con responsabilità strategiche che sancisce l'obbligo di detenere (eventualmente previo riacquisto) una quota delle azioni esercitate/convertite per un arco temporale predefinito.

Rappresentazione temporale dei Piani – destinati ai beneficiari di Autostrade Meridionali – in essere al 31 dicembre 2014:



4.3.3 Correlazione tra performance e componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione è correlata al raggiungimento di livelli di performance vs. target attesi predefiniti, con riferimento a ciascun

piano di incentivazione adottato dalla Società come descritto nei paragrafi precedenti, nelle modalità di seguito illustrate:

PERFORMANCE VS. TARGET ATTESO	CURVE DI INCENTIVAZIONE				
	MBO ANNUALE/TRIENNALE PER AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE		MBO PER IL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	LTIP 2011-2013 STOCK OPTION + STOCK GRANT	LTIP 2014-2016 PHANTOM STOCK OPTION
	QUOTA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE	QUOTA DI INCENTIVAZIONE TRIENNALE			
Al di sopra del target	86%–100% del bonus target	101%–120% del bonus target	86%–100% del bonus target	> 100% del bonus target < cap previsto	> 100% del bonus target < cap previsto
In linea con il target	51%–85% del bonus target	100% del bonus target	51%–85% del bonus target	26%–100% del bonus target	100% del bonus target
Al di sopra della soglia minima ma al di sotto del target	41%–50% del bonus target	0%–99% del bonus target	41%–50% del bonus target	0%–25% del bonus target in funzione del valore del titolo Atlantia alla scadenza del periodo di vesting	0%–99% del bonus target in funzione del valore del titolo Atlantia alla scadenza del periodo di vesting
Al di sotto della soglia minima o condizione gate non raggiunta	0% del bonus target	0% del bonus target	0% del bonus target	0% del bonus target	0% del bonus target

4.4 Benefit

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

Nell'ottica di rafforzare la motivazione e la fidelizzazione del *management* è prevista la presenza di alcune tipologie di benefit che integrano il pacchetto retributivo in una logica di *total reward*.

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

Le linee guida riguardo i benefit vengono definite dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo della capogruppo Atlantia e condivise dalla Società.

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

Il Consiglio, sentito il Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia, può prevedere per gli amministratori esecutivi una indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo, definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non

è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati imputabili all'amministratore. Inoltre la politica di Gruppo può contemplare la possibilità di stipulare patti di non concorrenza con amministratori esecutivi, direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

6. Remunerazione degli Amministratori

La remunerazione dei Consiglieri è stabilita in:

- a. compenso fisso lordo annuo (ex art. 2389 c.c. comma 1) determinato dall'Assemblea;
- b. gettone di presenza lordo in funzione della partecipazione alle sedute del Consiglio;
- c. eventuale compenso lordo aggiuntivo corrisposto per la partecipazione ad eventuali Comitati.

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

6.1 Presidente e Vice Presidente

La remunerazione complessiva annua lorda spettante al Presidente e al Vice Presidente di Autostrade Meridionali è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ed è costituita da una componente fissa annua lorda ripartita in compenso ex art. 2389 c.c. 1° comma e compenso ex art. 2389 c.c. 3° comma.

6.2 Amministratore Delegato

La remunerazione complessiva annua lorda dell'Amministratore Delegato è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ed è costituita da:

- a. una componente fissa annua lorda ripartita in compenso ex art. 2389 c.c. 1° comma e compenso ex art. 2389 c.c. 3° comma;
- b. una componente variabile (MBO Annuale/Triennale);

- c. una componente variabile di lungo termine anche mediante l'attribuzione di piani basati su strumenti finanziari;
- d. benefit.

In ottemperanza all'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati.

6.3 Direttore Generale

La remunerazione complessiva annua lorda del Direttore Generale è costituita da:

- a. una componente fissa annua lorda – retribuzione da lavoro dipendente;
- b. una componente variabile (MBO Annuale/Triennale);
- c. una componente variabile di lungo termine anche mediante l'attribuzione di piani basati su strumenti finanziari;
- d. benefit.

6.4 Dirigente con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva del Dirigente con Responsabilità Strategiche è costituita da:

- a. una componente fissa annua lorda – retribuzione da lavoro dipendente;
- b. una componente variabile annuale (MBO);
- c. benefit.

7. Indice analitico

Informazioni richieste dalla Delibera Consob n.18049 – Sez. I

Delibera Consob	Informazione richiesta	Sezione	Riferimento (pag.)
A	Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.	I	4; 7
B	Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento.	I	7
C	Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	I	-
D	Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.	I	6; 8; 10
E	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.	I	8-11
F	Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	I	12
G	Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.	I	9-11
H	Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.	I	9-11
I	Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.	I	6; 8-11
J	Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i> .	I	8-11
K	Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.	I	11
L	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.	I	13
M	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.	I	12
N	Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).	I	14
O	Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	I	-

Sezione II - Resoconto Anno 2014

Nella presente Sezione della Relazione è fornita una rappresentazione nominativa delle voci che nell'anno 2014 hanno composto la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, del Dirigente con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci.

1. Amministratori

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e quella aggiuntiva dei componenti dei Comitati con funzioni consultive e propositive costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione è definita dall'Assemblea degli Azionisti.

Nel 2014 gli amministratori hanno percepito:

- a. un compenso fisso lordo annuo come di seguito indicato;
- b. un gettone di presenza in funzione della partecipazione alle sedute del Consiglio nella misura di euro 78 lordi oltre alle spese documentate per l'espletamento dell'incarico;

- c. eventuale compenso aggiuntivo corrisposto per la partecipazione a comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, come di seguito indicato.

L'Assemblea del 5 aprile 2012 ha fissato l'emolumento complessivo annuo spettante al Consiglio di Amministrazione e ai partecipanti al Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance, istituiti per il mandato 2012-2014, in euro 122.500 lordi così ripartito:

Consiglio di Amministrazione art. 2389 1° comma		Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance	
Presidente	Euro 15.000	Presidente	Euro 7.500
Consigliere	Euro 15.000	Componente	Euro 5.000

2. Presidente e Vice Presidente

Con riferimento alla remunerazione prevista per gli amministratori esecutivi, il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale, in coerenza con le linee guida stabilite dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia, ha definito i seguenti compensi annui lordi aggiuntivi per gli incarichi svolti (ex. art. 2389 c.c., 3°c.), oltre a quanto definito nel paragrafo 1:

- » Presidente del Consiglio di Amministrazione, euro 50.000 lordi;
- » Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, euro 30.000 lordi.

La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente della Società non è in alcun modo legata a obiettivi aziendali né a risultati

economici conseguiti dalla Società ed è costituita esclusivamente da una parte fissa.

Il Presidente ha percepito nel 2014:

- a. un compenso fisso lordo annuo (ex. art 2389 c.c. 1° c.): euro 15.000;
- b. un compenso fisso lordo annuo (ex. art 2389 c.c. 3° c.): euro 50.000;
- c. gettoni di presenza: complessivi euro 546.

Il Vice Presidente ha percepito nel 2014:

- a. un compenso fisso lordo annuo (ex. art 2389 c.c. 1° c.): euro 15.000;
- b. un compenso fisso lordo annuo (ex. art 2389 c.c. 3° c.): euro 30.000;
- c. gettoni di presenza: complessivi euro 546.

3. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato ha percepito¹ nel 2014:

- a. compenso fisso annuo lordo (ex art. 2389 c.c. 1° c.): euro 15.000;
- b. compenso fisso annuo lordo (ex art. 2389 c.c. 3° c.): euro 294.000;
- c. gettoni di presenza: complessivi euro 936 lordi;
- d. componente variabile di breve termine relativa al piano di incentivazione annuale MBO. Nell'anno 2014 sono stati erogati euro 38.196 lordi per un punteggio conseguito di 94/100, con riferimento agli obiettivi assegnati nel 2013.

Con riferimento alla componente variabile di competenza dell'anno 2014, il sistema MBO Annuale/Triennale prevede:

- » per la Quota Annuale di MBO, un incentivo a target pari a euro 20.543 lordi, che potrà essere corrisposto nell'anno 2015;
- » per la Quota Triennale di MBO, un importo massimo conseguibile comprensivo di over

performance pari a euro 24.652 lordi, che potrà essere corrisposto, anche pro rata temporis, nell'anno 2017.

Per dettagli sulla componente variabile di breve termine di competenza dell'anno 2014 vedere la tabella allegata 3B;

- e. componente variabile di lungo termine costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari della capogruppo Atlantia. Nel corso del 2014 l'Amministratore Delegato ha ricevuto nell'ambito del Piano di Phantom Stock Option 2014 – 1° ciclo di attribuzione – 26.386 diritti d'opzione phantom. Per dettagli vedere le tabelle allegate 2 e 3A;
- f. benefit che consistono principalmente nell'utilizzo di una casa e di un'autovettura, in una polizza vita integrativa e infortuni extra-professionali per un valore complessivo annuale dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 4.828 lordi.

1. L'Amministratore Delegato di Autostrade Meridionali è un dipendente della società controllante Autostrade per l'Italia, dalla quale è distaccato. Autostrade Meridionali sostiene nei confronti della stessa Autostrade per l'Italia, i costi per i compensi corrisposti al dipendente.

4. Direttore Generale

Il Direttore Generale ha percepito ² nel 2014:

- a. componente fissa annua lorda da lavoro dipendente pari a euro 157.423 lordi;
- b. componente variabile di breve termine relativa al piano di incentivazione MBO. Nell'anno 2014 sono stati erogati euro 36.570 lordi per un punteggio conseguito di 94/100, con riferimento agli obiettivi assegnati nel 2013.

Con riferimento alla componente variabile di competenza dell'anno 2014, il sistema MBO Annuale/Triennale prevede:

- » per la Quota Annuale di MBO, un incentivo a target pari a euro 19.678 lordi, che potrà essere corrisposto nell'anno 2015;
- » per la Quota Triennale di MBO, un importo massimo conseguibile comprensivo di over performance pari a euro 23.613 lordi, che potrà

essere corrisposto, anche pro rata temporis, nell'anno 2017.

Per dettagli sulla componente variabile di breve termine di competenza dell'anno 2014 vedere la tabella allegata 3B;

- c. componente variabile di lungo termine costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari della capogruppo Atlantia. Nel corso del 2014 il Direttore Generale ha ricevuto nell'ambito del Piano di Phantom Stock Option 2014 – 1° ciclo di attribuzione – 19.658 diritti d'opzione phantom. Per dettagli vedere le tabelle allegate 2 e 3A;
- d. benefit che consistono principalmente nell'utilizzo di una casa e di un'autovettura, in una polizza vita integrativa e infortuni extra-professionali per un valore complessivo annuale dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 6.185 lordi.

2. Il Direttore Generale di Autostrade Meridionali è un dipendente della società controllante Autostrade per l'Italia, dalla quale è distaccato. Autostrade Meridionali sostiene nei confronti della stessa Autostrade per l'Italia i costi corrisposti per i compensi al dipendente.

5. Dirigente con responsabilità strategiche

Il Dirigente con Responsabilità Strategiche ha percepito nel 2014:

- a. componente fissa annua lorda da lavoro dipendente pari a euro 85.000 lordi;
- b. componente variabile di breve termine relativa al piano di incentivazione MBO. Nell'anno 2014 sono stati erogati euro 11.594 lordi per un punteggio conseguito di 88/100, con riferimento agli obiettivi assegnati nel 2013. Con riferimento alla componente variabile di competenza dell'anno

2014, l'MBO 2014, un incentivo a target pari a euro 13.600 lordi, che potrà essere corrisposto nell'anno 2015.

Per dettagli sull'incentivo di competenza dell'anno 2014 vedere la tabella allegata 3B;

- c. benefit che consistono principalmente nell'utilizzo di un'autovettura, in una polizza vita integrativa e infortuni extra-professionali per un valore complessivo annuale dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 3.633 lordi.

6. Collegio sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è definita dall'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea del 5 aprile 2012 ha fissato i compensi del Collegio Sindacale per il mandato 2012-2014 stabiliti in (i) un compenso fisso lordo annuo e (ii) in un gettone di presenza in funzione della partecipazione

alle sedute del Collegio Sindacale nella misura di euro 103 lordi.

COLLEGIO SINDACALE	
Presidente	Euro 18.000
Consigliere	Euro 12.000

7. Piani di incentivazione a lungo termine

La Società non ha adottato propri piani di incentivazione a lungo termine né su base monetaria né basati su strumenti finanziari.

Nel corso del 2014:

- » a seguito dell'approvazione da parte del CdA di Atlantia del 7 marzo 2014, l'Assemblea degli Azionisti di Atlantia del 16 aprile 2014:
 - » ha approvato le proposte di modifica ai Regolamenti del Piano Stock Option 2011 (SOP 2011);
 - » ha approvato l'adozione del Piano di Phantom Stock Option 2014 (Phantom SOP 2014), piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari in favore di dipendenti e amministratori esecutivi della Società e di sue controllate dirette e indirette;
- » il CdA di Atlantia del 9 maggio 2014 ha approvato l'assegnazione del 1° ciclo di attribuzione del Piano Phantom Stock Option 2014 (Phantom SOP 2014);
- » a seguito del raggiungimento dell'obiettivo gate previsto per il 1° ciclo di attribuzione del Piano Stock Grant 2011 (SGP 2011), il 13 maggio 2014 sono maturati i diritti relativi a tale piano: le Stock Grant saranno convertite in azioni, ai sensi

del Regolamento del Piano, fino al 50% dei diritti il 14 maggio 2015 e i residui diritti il 14 maggio 2016;

- » la Società, con delibera del CdA, ha recepito l'adozione del Piano di Phantom Stock Option 2014 (Phantom SOP 2014) definito dalla Capogruppo Atlantia, rivolto all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale della Società;

I Piani in vigore nel corso del 2014 – di cui l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale della Società sono beneficiari – sono:

- » Piano Stock Option 2011 (SOP 2011) – 3° ciclo di attribuzione;
- » Piano Stock Grant 2011 (SGP 2011) – 1°, 2° e 3° ciclo di attribuzione;
- » Piano Phantom Stock Option 2014 (Phantom SOP 2014) – 1° ciclo di attribuzione.

Per ulteriori informazioni su tutti i Piani in vigore 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.

Allegati

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

NOTE	NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA NEL 2014	SCADENZA CARICA: APPROVAZ. BILANCIO	COMPENSI FISSI (EURO) (*)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZ. A COMITATI (EURO)	BONUS E ALTRI INCENTIVI (EURO)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	PARTECIPAZ. AGLI UTILI (EURO)	BENEFICI NON MONETARI (EURO) (**)	ALTRI COMPENSI (EURO)	TOTALE (EURO)	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (EURO)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Consiglio di Amministrazione														
1.	Pietro Fratta	Presidente	01.01-31.12	2014	65.546							65.546		
2.	Paolo Cirino Pomicino	Vice-Presidente	01.01-31.12	2014	45.546							45.546		
3.	Giulio Barrel	Amm. Delegato	01.01-31.12	2014	309.936		45.195			4.828		359.959	62.590	
4.	Michele Mitelli Donferri	Direttore Generale	01.01-31.12	2014	157.423		43.291			6.185		206.899	53.361	
5.	Vittorio Brun	Consigliere	01.01-31.12	2014	15.780	5.000						20.780		
6.	Piero Di Salvo	Consigliere	01.01-31.12	2014	15.858	7.500						23.358		
7.	Roberto Ramaccia	Consigliere	01.01-31.12	2014	15.468							15.468		
8.	Domenico De Bernardinis	Consigliere	01.01-31.12	2014	15.858	5.000						20.858		
Collegio Sindacale														
9.	Vito Tatò	Presidente	01.01-31.12	2014	19.030							19.030		
10.	Felice Morisco	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2014	12.721							12.721		
11.	Luca Fusco	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2014	13.030							13.030		
12.	Mauro Secchi	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2014	13.236							13.236		
13.	Mario Venezia	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2014	13.133							13.133		
Dirigente con responsabilità strategiche														
14.	Dirigente con responsabilità strategiche	n. 1			85.000		13.600			3.633		102.233		
Totale complessivo					797.565	17.500	102.086			14.646		820.705	115.951	

Note alla Tabella 1

(IMPORTI IN EURO)					
NOME E COGNOME	COMPENSI FISSI (LORDI) DA AUTOSTRADE MERIDIONALI	COMPENSO PER PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	BENEFICI NON MONETARI (**)	FV DA PIANI AZIONARI
1. Pietro Fratta	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 50.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) 546 per gettoni di presenza 				
2. Paolo Cirino Pomicino	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 30.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) 546 per gettoni di presenza, 				
3. Giulio Barrel (*)	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 294.000 (art. 2389 c.c. 3° c.) 936 per gettoni di presenza 		Premio MBO di competenza 2014 da erogare nel 2015 ↳ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> 2.343 per auto aziendale 957 per l'alloggio in uso 1.291 per polizza vita integrativa 237 per polizza infortuni extraprofessionale 	FV dei Piani Equity ↳ Vedere tabelle 2 e 3A
4. Michele Mitelli Donferri (*)	157.423 come componente fissa annua lorda da lavoro dipendente		Premio MBO di competenza 2014 da erogare nel 2015 ↳ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> 2.460 per auto aziendale 2.047 per l'alloggio in uso 1.451 per polizza vita integrativa 227 per polizza infortuni extraprofessionale 	FV dei Piani Equity ↳ Vedere tabelle 2 e 3A
5. Vittorio Brun	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 780 per gettoni di presenza 	5.000 come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
6. Piero Di Salvo	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 858 per gettoni di presenza 	7.500 come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
7. Roberto Ramaccia	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 468 per gettoni di presenza <p>I compensi non sono percepiti dal Dr. Ramaccia in quanto sono corrisposti alla controllante Autostrade per l'Italia di cui il consigliere è dipendente</p>				
8. Domenico De Bernardinis	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 (art. 2389 c.c. 1° c.) 858 per gettoni presenza 	5.000 come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
9. Vito Tatò	<ul style="list-style-type: none"> 18.000 come Presidente del Collegio Sindacale corrisposti al Ministero dell'Economia e delle Finanze 1.030 per gettoni di presenza corrisposti al sindaco 				
10. Felice Morisco	<ul style="list-style-type: none"> 12.000 lordi compenso sindaco 721 lordi per gettoni di presenza 				
11. Luca Fusco	<ul style="list-style-type: none"> 12.000 lordi compenso sindaco 1.030 lordi per gettoni di presenza 				
12. Mauro Secchi	<ul style="list-style-type: none"> 12.000 lordi compenso sindaco 1.236 lordi per gettoni di presenza 				
13. Mario Venezia	<ul style="list-style-type: none"> 12.000 lordi compenso sindaco 1.133 lordi per gettoni di presenza 				
14. I DIRS	85.000 come componente fissa annua lorda da lavoro dipendente		Premio MBO di competenza 2014 da erogare nel 2015 ↳ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> 2.228 per auto aziendale 1.291 per polizza vita integrativa 114 per polizza infortuni extraprofessionale 	

(*) L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono dipendenti della controllante Autostrade per l'Italia e dalla stessa distaccati in Autostrade Meridionali. Autostrade Meridionali sostiene nei confronti della stessa Autostrade per l'Italia i costi per i compensi corrisposti ai dipendenti.

(**) Importi indicati secondo il criterio di imponibilità fiscale.

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		
			NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AI)
Giulio Barrel	Amministratore Delegato				
Compensi nella società che redige il bilancio (*)		Stock Option 2011 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.11.2013	17.790	16,02	09.11.2016 09.11.2019
		Phantom Stock Option 2014 1° ciclo Delibera CdA Atlantia 09.05.2014			
					Le stock option saranno esercitabili a partire: (i) fino al 50% dei diritti, dall'inizio del periodo di esercizio, (ii) i residui diritti, trascorso il primo anno del periodo di esercizio.
Michele Mitelli Donferri	Direttore Generale				
Compensi nella società che redige il bilancio (*)		Stock Option 2011 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.11.2013	9.777	16,02	09.11.2016 09.11.2019
		Phantom Stock Option 2014 1° ciclo Delibera CdA Atlantia 09.05.2014			
					Le stock option saranno esercitabili a partire: (i) fino al 50% dei diritti, dall'inizio del periodo di esercizio, (ii) i residui diritti, trascorso il primo anno del periodo di esercizio.
Totale			27.567		

(*) L'accertamento del fair value viene rilevato come costo del lavoro a Conto Economico nel Bilancio di Autostrade Meridionali e come incremento della partecipazione in Autostrade Meridionali nello Stato Patrimoniale del Bilancio di Autostrade per l'Italia, società dalla quale l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono distaccati.

OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO						OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AI)	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	TOTALE	FAIR VALUE (*)
									17.790	15.712
26.386	18,50	10.05.2017 09.05.2020	59.369	09.05.2014	18,54				26.386	13.926
									9.777	8.635
19.658	18,50	10.05.2017 09.05.2020	44.231	09.05.2014	18,54				19.658	10.375
46.044									73.611	48.648

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
			UNITS	
Giulio Barrel	Amministratore Delegato			
Compensi nella società che redige il bilancio (*)		Stock Grant 2011 1° ciclo Delibera CdA Atlantia 13.05.2011	4.381	13.05.2011 13.05.2014
		A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia sono state assegnate ulteriori: <ul style="list-style-type: none"> • n. 219 units assegnate in data 14.10.2011 per aumento di capitale 2011; • n. 230 units assegnate in data 14.06.2012 per aumento di capitale 2012. Il totale complessivo attuale è pari a 4.831.		
		Stock Grant 2011 2° ciclo Delibera CdA Atlantia 14.06.2012	7.386	14.06.2012 14.06.2015
		Stock Grant 2011 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.11.2013	2.176	08.11.2013 08.11.2016
Michele Mitelli Donferri	Direttore Generale			
Compensi nella società che redige il bilancio (*)		Stock Grant 2011 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011	4.414	13.05.2011 13.05.2014
		A seguito degli aumenti di capitale gratuito di Atlantia sono state assegnate ulteriori: <ul style="list-style-type: none"> • n. 220 units assegnate in data 14.10.2011 per aumento di capitale 2011; • n. 232 units assegnate in data 14.06.2012 per aumento di capitale 2012. Il totale complessivo attuale è pari a 4.866.		
		Stock Grant 2011 2° ciclo Delibera CdA 14.06.2012	7.535	14.06.2012 14.06.2015
		Stock Grant 2011 3° ciclo Delibera CdA 08.11.2013	2.428	08.11.2013 08.11.2016
Totale				

(*) L'accertamento del fair value viene rilevato come costo del lavoro a Conto Economico nel Bilancio di Autostrade Meridionali e come incremento della partecipazione in Autostrade Meridionali nello Stato Patrimoniale del Bilancio di Autostrade per l'Italia, società della quale l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono distaccati.

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
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 (*)
PHANTOM						4.381	84.772	6.853
							Le stock grant saranno convertite in azioni: (i) fino al 50% dei diritti, allo scadere del primo anno successivo al vesting, (ii) i residui diritti, allo scadere del secondo anno successivo al vesting, pertanto il valore effettivo delle azioni convertite potrà essere calcolato esclusivamente in tali date.	17.506
								8.592
						4.414	85.411	6.905
							Le stock grant saranno convertite in azioni: (i) fino al 50% dei diritti, allo scadere del primo anno successivo al vesting, (ii) i residui diritti, allo scadere del secondo anno successivo al vesting, pertanto il valore effettivo delle azioni convertite potrà essere calcolato esclusivamente in tali date.	17.859
								9.587
							170.183	67.302

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

NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS ANNI PRECEDENTI		
			EROGABILE/ EROGATO (EURO)	DIFFERITO (EURO)	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/ EROGATO	ANCORA DIFFERITI
Giulio Barrel	Amministratore Delegato	MBO Annuale/ Triennale 2014-2016	20.543	24.652	2 anni			
Compensi nella società che redige il bilancio (*)			Incentivo a target per MBO Quota Annuale – di competenza 2014 – che potrà essere erogato nel 2015 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2014 di Atlantia.	Incentivo massimo, comprensivo di overperformance, per MBO Quota Triennale – di competenza 2014 – che potrà essere erogato nel 2017 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2016 di Atlantia.				
Michele Mitelli Donferri	Direttore Generale	MBO Annuale/ Triennale 2014-2016	19.678	23.613	2 anni			
Compensi nella società che redige il bilancio (*)			Incentivo a target per MBO Quota Annuale – di competenza 2014 – che potrà essere erogato nel 2015 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2014 di Atlantia.	Incentivo massimo, comprensivo di overperformance, per MBO Quota Triennale – di competenza 2014 – che potrà essere erogato nel 2017 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2016 di Atlantia.				
Dirigente con responsabilità strategiche	N. persone che ricoprono la carica: 1	MBO 2014	13.600					
Compensi nella società che redige il bilancio			Incentivo a target per MBO – di competenza 2014 – che potrà essere erogato nel 2015 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato di Atlantia.					
Totale			53.821	48.265				

(*) La componente variabile di breve termine è corrisposta dalla controllante Autostrade per l'Italia, della quale l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono dipendenti distaccati. Autostrade Meridionali sostiene nei confronti della stessa Autostrade per l'Italia i costi per i compensi corrisposti ai dipendenti.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971 del 15.05.1999 e s.m.i. si precisa che i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e il dirigente con responsabilità strategiche hanno dichiarato di non detenere azioni della Società alla fine dell'esercizio precedente, di non averne acquistate o vendute nel corso dell'esercizio di competenza e quindi di non detenere azioni della Società alla fine dell'esercizio di competenza.

Sede Legale in Napoli
Via G. Porzio n. 4 Centro Direzionale is. A/7
Capitale Sociale Euro 9.056.250,00 interamente versato
Iscrizione al Registro delle Imprese di Napoli e Codice Fiscale
n. 00658460639

Società soggetta all'attività di direzione e di coordinamento di Autostrade per l'Italia S.p.A.

