



**Relazione sulla Remunerazione  
2016**

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.

# Sommario

<b>Sezione I – La politica di Remunerazione</b>	<b>3</b>
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 Componente variabile di breve termine	9
4.3.2 Componente variabile di medio/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
<b>Sezione II – Resoconto Anno 2015</b>	<b>17</b>
1. Componente fissa	19
2. Componente variabile	20
2.1 Componente variabile di breve termine	20
2.2 Componente variabile di medio/lungo termine	20
<b>Allegati</b>	<b>21</b>
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	22
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	24
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	26
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	28
Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche	29



## **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 2016. 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 2015 che fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti nell’esercizio precedente.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Autostrade Meridionali, in data 24 febbraio 2016, 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 a 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 2015, 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 a 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 a 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 a essi assegnati.

Possono essere previste erogazioni monetarie una tantum a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

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 Componente variabile di breve termine

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 15,5% 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.

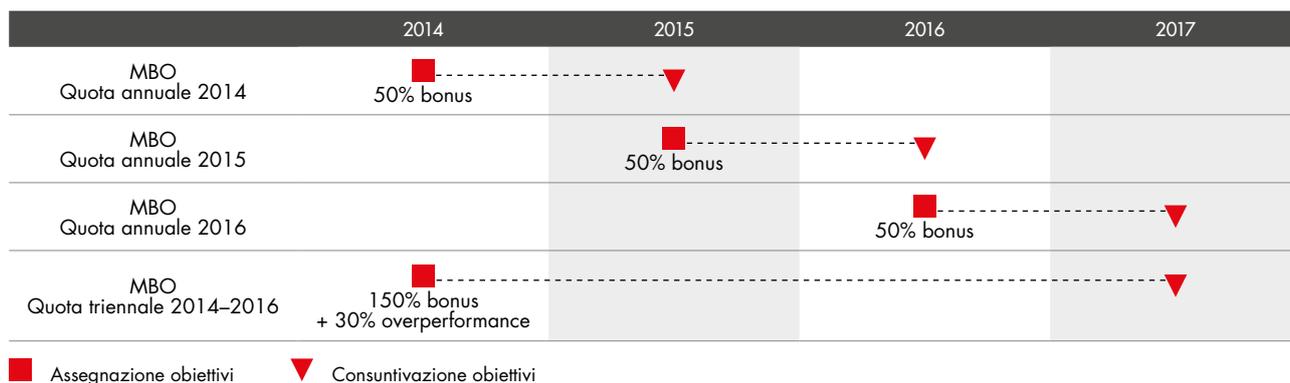
### Caratteristiche generali del sistema MBO annuale/triennale

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:		<b>Punteggio assegnato all’obiettivo (50 punti)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivo Comune Gate (il cui mancato raggiungimento comporta il venir meno del diritto all’MBO – Quota Annuale)</li> </ul>	un obiettivo comune economico-finanziario aziendale – cosiddetto Obiettivo Gate – condizione per l’erogazione dell’incentivo (per l’anno 2016 si conferma essere il Cash Flow Operativo o “FFO” del Gruppo Autostrade).	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivi Individuali</li> </ul>	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:		<b>Punteggio assegnato all’obiettivo (180 punti)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivi Comuni di Gruppo</li> </ul>	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 Componente variabile di medio/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

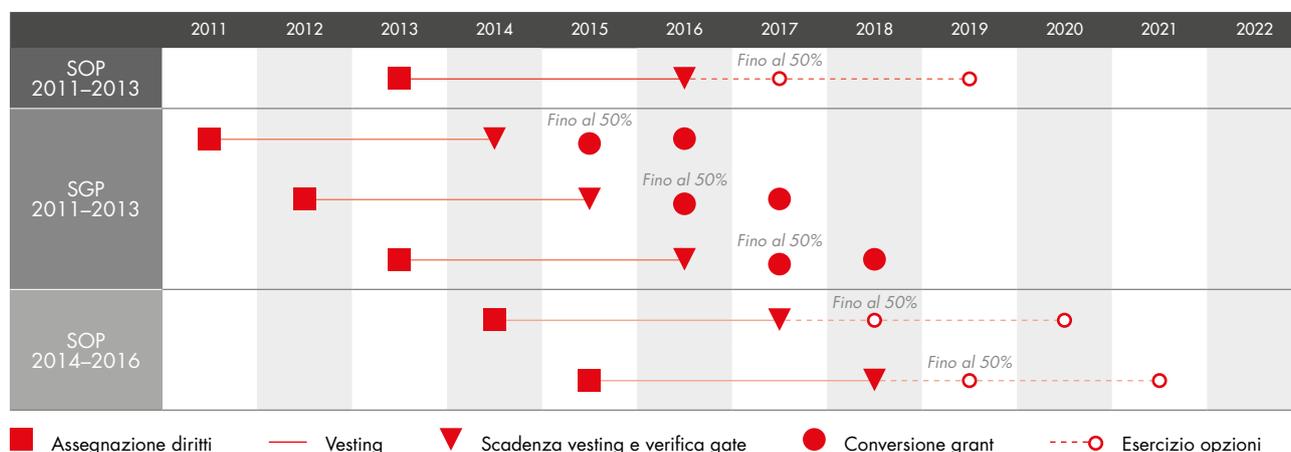
tutte le decisioni strategiche e operative, e prevedono, in linea generale, le seguenti caratteristiche:

- 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/o 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 2015:



### 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 a 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
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 2015**

---

Nella presente Sezione della Relazione è fornita una rappresentazione nominativa delle voci che nell'anno 2015, secondo un criterio di competenza, hanno composto la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, del Dirigente con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci.

# 1. Componente fissa

Agli amministratori, nel corso del 2015, sono stati corrisposti i compensi fissi deliberati – ai sensi dell’art. 2389, 1° comma del codice civile – dall’Assemblea degli Azionisti della Società del 14 aprile 2015 nonché i compensi spettanti per la partecipazione ai Comitati istituiti e per incarichi speciali.

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

Agli amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vice Presidente e all’Amministratore Delegato, in aggiunta al compenso art. 2389 c.c., 1° comma, spettano anche i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione

del 14 aprile 2015 ai sensi dell’art. 2389, 3° comma del codice civile.

Al Direttore Generale e al Dirigente con Responsabilità Strategiche “DIRS” sono state corrisposte le retribuzioni da lavoro dipendente.

I compensi spettanti ai consiglieri, all’Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al DIRS che sono anche dipendenti di una società del Gruppo <sup>(1)</sup>, per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate, collegate o partecipate da Atlantia S.p.A., formano oggetto di rinuncia ovvero di riversamento alla società di appartenenza.

I compensi complessivamente spettanti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, di competenza del 2015, sono specificati nella Tabella 1 allegata.

(1) I compensi di cui al 1° comma e al 3° comma ex art. 2389 c.c. deliberati a favore dell’Amministratore Delegato sono corrisposti alla controllante Autostrade per l’Italia di cui l’Amministratore Delegato è dipendente.  
Il Direttore Generale di Autostrade Meridionali è 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 Direttore Generale. Il Dirigente con Responsabilità Strategiche, dipendente della società Autostrade Meridionali, è parzialmente distaccato presso la società Tangenziale di Napoli. Autostrade Meridionali recupera parzialmente da Tangenziale di Napoli il costo della retribuzione.

## 2. Componente variabile

### 2.1 Componente variabile di breve termine

L'Amministratore Delegato della Società ha conseguito un punteggio di 38/50 corrispondente a un premio erogato di euro 15.442 lordi. Il premio erogato corrisponde al 50% dell'incentivo effettivamente conseguibile poiché il restante 50% è stato differito nell'ambito del Sistema MBO Annuale/Triennale (cfr. paragrafo 4.3.1, Sezione I).

Il Direttore Generale della Società ha conseguito un punteggio di 38/50 corrispondente a un premio erogato di euro 14.956 lordi. Il premio erogato corrisponde al 50% dell'incentivo effettivamente conseguibile poiché il restante 50% è stato differito nell'ambito del Sistema MBO Annuale/Triennale (cfr. paragrafo 4.3.1, Sezione I).

Il Dirigente con Responsabilità Strategiche ha conseguito un punteggio di 80/100 corrispondente a un premio erogato di euro 10.540 lordi.

Con riferimento all'incentivo di competenza dell'anno 2015, per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Dirigente con Responsabilità Strategiche, si rinvia al dettaglio della Tabella 3B allegata.

### 2.2 Componente variabile di medio/lungo termine

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

I piani di incentivazione a lungo termine approvati dalla Capogruppo e destinati ai beneficiari individuati nella

società Autostrade Meridionali, attivi al 31 dicembre 2015, sono:

- » Stock Option 2011 ("SOP 2011");
- » Stock Grant 2011 ("SGP 2011");
- » Phantom Stock Option 2014 ("Phantom SOP 2014").

Nel corso del 2015:

- » il Consiglio di Amministrazione di Atlantia dell'8 maggio 2015 ha individuato i beneficiari del 2° ciclo di attribuzione del Phantom SOP 2014, tra questi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Autostrade Meridionali. Il Consiglio di Amministrazione di Autostrade Meridionali del 27 luglio 2015 ha approvato l'assegnazione del Phantom SOP 2014 2° ciclo ai suddetti beneficiari;
- » a seguito del raggiungimento dell'obiettivo Gate previsto per il 2° ciclo di attribuzione del Piano SGP 2011, il 14 giugno 2015 sono maturati i diritti relativi a tale Piano. Le stock grant saranno convertite in azioni, secondo quanto definito dal regolamento del Piano:
  - » il 15 giugno 2016: fino al 50% dei diritti;
  - » il 15 giugno 2017: i residui diritti.

Per informazioni sui Piani si rimanda alle Tabelle 2 e 3A allegate.

I documenti informativi dei Piani redatti ai sensi dell'art. 84-bis, 1° comma del Regolamento Emittenti, sono 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 2015	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
<b>Consiglio di Amministrazione</b>														
1.	Pietro Fratta	Presidente	01.01-31.12	2017	66.014							66.014		
2.	Paolo Cirino Pomicino	Vice-Presidente	01.01-31.12	2017	45.858							45.858		
3.	Giulio Barrel	Amm. Delegato	01.01-31.12	2017	309.130		45.195			4.944		359.269	91.607	
4.	Michele Mitelli Donferri	Direttore Generale	01.01-31.12	2017	157.423		63.291			6.787		227.501	70.425	
5.	Vittorio Brun	Consigliere	01.01-14.04	2014	4.508	1.425						5.933		
6.	Piero Di Salvo	Consigliere	01.01-14.04	2014	4.586	2.137						6.723		
7.	Roberto Ramaccia	Consigliere	01.01-14.04	2014	4.352							4.352		
8.	Domenico De Bernardinis	Consigliere	01.01-14.04	2014	4.508	1.425						5.933		
9.	Gabriele Di Cintio	Consigliere	14.04-31.12	2017	11.272							11.272		
10.	Cristina De Benetti	Consigliere	23.10-31.12	2017	3.111	959						4.070		
11.	Paolo Fiorentino	Consigliere	14.04-31.12	2017	11.428	3.575						15.003		
12.	Carolina Fontecchia	Consigliere	14.04-31.12	2017	11.428	5.363						16.791		
13.	Roberta Neri	Consigliere	14.04-01.09	2017	6.065	1.918						7.983		
<b>Collegio Sindacale</b>														
14.	Vito Tatò	Presidente	01.01-14.04	2014	5.747							5.747		
15.	Felice Morisco	Sindaco effettivo	01.01-14.04	2014	3.934							3.934		
16.	Luca Fusco	Sindaco effettivo	01.01-14.04	2014	3.728							3.728		
17.	Rossana Tirone	Presidente	14.04-31.12	2017	14.313							14.313		
18.	Arduino Abiosi	Sindaco effettivo	14.04-31.12	2017	10.023							10.023		
19.	Ennio Crisci	Sindaco effettivo	14.04-31.12	2017	9.817							9.817		
20.	Mauro Secchi	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2017	14.060							14.060		
21.	Mario Venezia	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2017	14.163							14.163		
<b>Dirigente con responsabilità strategiche</b>														
22.	Dirigente con Responsabilità Strategiche	n. 1			85.000		13.175			4.318		102.493		
<b>Totale complessivo</b>					<b>800.468</b>	<b>16.801</b>	<b>121.661</b>			<b>16.049</b>		<b>854.979</b>	<b>162.032</b>	

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"> <li>15.000 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>50.000 lordi (art. 2389 c.c. 3° c.)</li> <li>1.014 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>				
2. Paolo Cirino Pomicino	<ul style="list-style-type: none"> <li>15.000 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>30.000 lordi (art. 2389 c.c. 3° c.)</li> <li>858 lordi per gettoni di presenza,</li> </ul>				
3. Giulio Barrel (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>15.000 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>292.000 lordi (art. 2389 c.c. 3° c.)</li> <li>1.560 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>		Premio MBO di competenza 2015 da erogare nel 2016 ➔ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.599 per auto aziendale</li> <li>138 per l'alloggio in uso</li> <li>2.000 per polizza vita integrativa</li> <li>207 per polizza infortuni extraprofessionale</li> </ul>	FV dei Piani Equity ➔ Vedere tabelle 2 e 3A
4. Michele Mitelli Donferri (2)	157.423 come componente fissa annua lorda da lavoro dipendente		Premio MBO di competenza 2015 da erogare nel 2016 ➔ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.519 per auto aziendale</li> <li>2.047 per l'alloggio in uso</li> <li>2.000 per polizza vita integrativa</li> <li>221 per polizza infortuni extraprofessionale</li> </ul>	FV dei Piani Equity ➔ Vedere tabelle 2 e 3A
5. Vittorio Brun	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.274 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>234 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	1.425 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
6. Piero Di Salvo	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.274 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>312 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	2.137 lordi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
7. Roberto Ramaccia	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.274 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>78 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	I compensi 1° c e i gettoni di presenza sono corrisposti ad Autostrade per l'Italia di cui il consigliere è dipendente			
8. Domenico De Bernardinis	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.274 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>234 lordi per gettoni presenza</li> </ul>	1.425 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
9. Gabriele Di Cintio	<ul style="list-style-type: none"> <li>11.272 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>546 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	I compensi 1° c e i gettoni di presenza sono corrisposti ad Autostrade per l'Italia di cui il consigliere è dipendente			
10. Cristina De Benetti	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.877 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>234 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	959 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
11. Paolo Fiorentino	<ul style="list-style-type: none"> <li>10.726 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>702 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	3.575 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
12. Carolina Fontecchia	<ul style="list-style-type: none"> <li>10.726 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>702 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	5.363 lordi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
13. Roberta Neri	<ul style="list-style-type: none"> <li>5.753 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.)</li> <li>312 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>	1.918 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
14. Vito Tatò	<ul style="list-style-type: none"> <li>5.129 lordi come Presidente del Collegio Sindacale corrisposti al Ministero dell'Economia e delle Finanze</li> <li>618 lordi per gettoni di presenza corrisposti al sindaco</li> </ul>				
15. Felice Morisco	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.419 lordi compenso sindaco</li> <li>515 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>				
16. Luca Fusco	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.419 lordi compenso sindaco</li> <li>309 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>				
17. Rossana Tirone	<ul style="list-style-type: none"> <li>12.871 lordi come Presidente del Collegio Sindacale corrisposti al Ministero dell'Economia e delle Finanze</li> <li>1.442 lordi per gettoni di presenza corrisposti al sindaco</li> </ul>				
18. Arduino Abiosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>8.581 lordi compenso sindaco</li> <li>1.442 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>				
19. Ennio Crisci	<ul style="list-style-type: none"> <li>8.581 lordi compenso sindaco</li> <li>1.236 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>				
20. Mauro Secchi	<ul style="list-style-type: none"> <li>12.000 lordi compenso sindaco</li> <li>2.060 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>				
21. Mario Venezia	<ul style="list-style-type: none"> <li>12.000 lordi compenso sindaco</li> <li>2.163 lordi per gettoni di presenza</li> </ul>				
22. I DIRS (3)	85.000 come componente fissa annua lorda da lavoro dipendente		Premio MBO di competenza 2015 da erogare nel 2016 ➔ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.202 per auto aziendale</li> <li>2.000 per polizza vita integrativa</li> <li>116 per polizza infortuni extraprofessionale</li> </ul>	

(\*) Importi indicati secondo il criterio di imponibilità fiscale.  
 (1) I compensi di cui al 1° comma e al 3° comma ex art. 2389 c.c., deliberati a favore dell'Amministratore Delegato, ed i gettoni di presenza sono corrisposti alla controllante Autostrade per l'Italia di cui l'Amministratore Delegato è dipendente.  
 (2) Il Direttore Generale di Autostrade Meridionali è dipendente della controllante Autostrade per l'Italia e da questa è distaccato in Autostrade Meridionali che sostiene i costi per i compensi corrisposti da Autostrade per l'Italia.  
 (3) Il Dirigente con Responsabilità Strategiche, dipendente della società Autostrade Meridionali, è parzialmente distaccato presso la società Tangenziale di Napoli. Autostrade Meridionali recupera parzialmente da Tangenziale di Napoli il costo della retribuzione.

**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	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	26.386	18,50	10.05.2017 09.05.2020
		Phantom Stock Option 2014 2° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.05.2015			
Michele Mitelli Donferri	Direttore Generale	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	19.658	18,50	10.05.2017 09.05.2020
		Phantom Stock Option 2014 2° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.05.2015			
<b>Totale</b>			<b>73.611</b>		

(\*) Per i piani basati su azioni e regolati con azioni il fair value viene rilevato, durante il periodo di vesting, 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.  
Per i piani basati su azioni e regolati con cassa il fair value viene rilevato, durante il periodo di vesting, come costo del lavoro a Conto Economico nel Bilancio di Autostrade Meridionali.  
Il Fair Value relativo alle Phantom Stock Option è calcolato come differenza tra l'accantonamento al 31.12.2015 e quello dell'anno precedente.

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	15.710
									26.386	45.430
27.748	24,90	09.05.2018 08.05.2021	56.190	08.05.2015	23,62				27.748	13.968
									9.777	8.634
									19.658	33.846
20.445	24,90	09.05.2018 08.05.2021	41.401	08.05.2015	23,62				20.445	10.292
<b>48.193</b>			<b>97.591</b>						<b>121.804</b>	<b>127.880</b>

**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	
<b>Giulio Barrel</b>	Amministratore Delegato			
Compensi nella società che redige il bilancio (*)		Stock Grant 2011 1° ciclo Delibera CdA Atlantia 13.05.2011	4.831	13.05.2011 13.05.2014
		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
<b>Michele Mitelli Donferri</b>	Direttore Generale			
Compensi nella società che redige il bilancio (*)		Stock Grant 2011 1° ciclo Delibera CdA 13.05.2011	4.866	13.05.2011 13.05.2014
		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
<b>Totale</b>				

(\*) 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.



**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		ALTRI BONUS
			EROGABILE/ EROGATO (EURO)	DIFFERITO (EURO)	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE/ EROGATO	
<b>Giulio Barrel</b>	Amministratore Delegato	MBO Annuale/ Triennale 2014-2016	20.543	24.652	1 anno		24.652	
Compensi nella società che redige il bilancio (*)			Incentivo a target per MBO Quota Annuale – di competenza 2015 – che potrà essere erogato nel 2016 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2015 di Atlantia.	Incentivo massimo, comprensivo di overperformance, per MBO Quota Triennale – di competenza 2015 – che potrà essere erogato nel 2017 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2016 di Atlantia.				
<b>Michele Mitelli Donferri</b>	Direttore Generale	MBO Annuale/ Triennale 2014-2016	19.678	23.613	1 anno		23.613	20.000
Compensi nella società che redige il bilancio (*)			Incentivo a target per MBO Quota Annuale – di competenza 2015 – che potrà essere erogato nel 2016 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2015 di Atlantia.	Incentivo massimo, comprensivo di overperformance, per MBO Quota Triennale – di competenza 2015 – che potrà essere erogato nel 2017 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2016 di Atlantia.				
<b>Dirigente con responsabilità strategiche</b>	N. persone che ricoprono la carica: 1	MBO 2014	13.175					
Compensi nella società che redige il bilancio (**)			Incentivo a target per MBO – di competenza 2015 – che potrà essere erogato nel 2016 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio consolidato 2015 di Atlantia.					
<b>Totale</b>			<b>53.396</b>	<b>48.265</b>			<b>48.265</b>	<b>20.000</b>

(\*) 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.

(\*\*) Il Dirigente con Responsabilità Strategiche, dipendente della società Autostrade Meridionali, è parzialmente distaccato presso la società Tangenziale di Napoli. La componente variabile di breve termine è corrisposta da Autostrade Meridionali che recupera parzialmente da Tangenziale di Napoli il costo della retribuzione.

**Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

Nella tabella seguente sono indicate, ove presenti, ai sensi dell'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Autostrade Meridionali S.p.A. che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche,

nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2014	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2015
Paolo Fiorentino	Consigliere	Autostrade Meridionali S.p.A.	50.889 (*)	-	-	50.889 (*)

(\*) Di cui 32.251 date in usufrutto.

