



**Relazione sulla Remunerazione
2019**

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

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 Componente variabile di breve termine	9
4.3.2 Componente variabile di medio/lungo termine	10
4.3.3 Curve di incentivazione	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 Dirigente con Responsabilità Strategiche	14
7. Indice analitico	15
Sezione II – Resoconto Anno 2018	17
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
Allegati	21
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 2019. 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 2018 che fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Autostrade Meridionali, in data 07 marzo 2019, 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) 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 competitività rispetto ad altre realtà aziendali di settori comparabili per business e dimensione e di equità all'interno dell'organizzazione, nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità, eguaglianza e non discriminazione, valorizzazione delle persone e integrità richiamati anche dal Codice Etico di Gruppo.

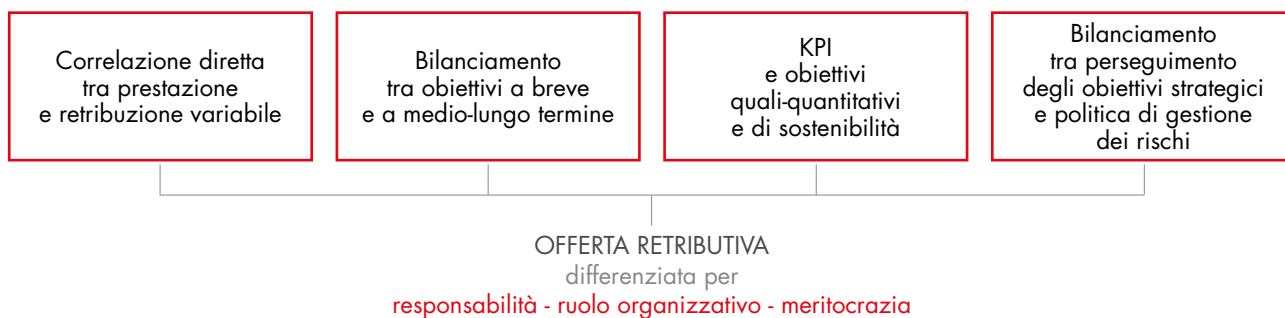
Questa finalità si realizza attraverso l'impiego di differenti leve di *rewarding* aventi il presupposto di creare le motivazioni e la fidelizzazione del *management* per conseguire una creazione di valore sostenibile nel tempo.

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 possa derivare da piani di incentivazione di durata almeno triennale;
- » i piani di incentivazione possano essere agganciati a obiettivi di performance operativa e anche all'andamento del titolo azionario di Atlantia.



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 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione di Atlantia del 22 aprile 2016, nelle persone degli amministratori non esecutivi Carlo Bertazzo, Gianni Coda (Amministratore indipendente), Massimo Lapucci (Amministratore indipendente), Monica Mondardini (Amministratore indipendente), Lynda Tyler-Cagni (Amministratore indipendente, nominata Presidente del Comitato). A seguito delle dimissioni della dr.ssa Tyler-Cagni dalle cariche ricoperte in Atlantia, il Consiglio di Amministrazione di Atlantia, nella riunione del 14 dicembre 2018, ha provveduto ad integrare la composizione del Comitato Risorse Umane e Remunerazione nominando il consigliere indipendente prof. Carla Angela membro del suddetto Comitato. Successivamente, nella prima riunione – tenutasi il 17 gennaio 2019 – il Comitato ha nominato quale proprio Presidente il consigliere indipendente ing. Gianni Coda. Infine in data 19 febbraio 2019 il consigliere

indipendente dr.ssa Mondardini ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere di Amministrazione di Atlantia nonché dalla carica di componente il Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

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 2018, 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*;
- » 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 e il Dirigente con Responsabilità Strategiche la parte variabile della remunerazione integra la parte fissa e remunera il conseguimento degli obiettivi assegnati.

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 a tantum a favore dell'Amministratore Delegato 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 Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società.

Per la definizione della componente variabile per l'Amministratore Delegato e il Dirigente con Responsabilità Strategiche si terrà conto della circostanza che Autostrade Meridionali opera in regime di proroga, essendo scaduta la relativa concessione, fino al momento della riaggiudicazione della concessione stessa (posto che la procedura di gara attivata nel 2012 non ha, infine, individuato un nuovo concessionario e la Società è in attesa di conoscere con quale modalità il Concedente intende procedere alla individuazione del nuovo Concessionario). Pertanto non

saranno assegnati obiettivi di lungo termine relativi alla gestione della concessione.

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, quantitativi, qualitativi e relativi a tematiche di sostenibilità, che valorizzano sia la performance aziendale che quella individuale, anche in coerenza con i "Progetti Sfidanti" del Gruppo esaminati dal Consiglio di Amministrazione di Atlantia.

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 Dirigente con Responsabilità Strategiche: il 25% della remunerazione fissa.

È in vigore un 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 2017-2019 ("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 MBO Annuale/Triennale 2017-2019 è destinato all'Amministratore Delegato e al Dirigente con Responsabilità Strategiche.

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 del Gruppo Autostrade per l'Italia e KPI legati alla qualità del servizio di Autostrade per l'Italia.

La politica di remunerazione, con particolare riferimento alla componente variabile, è definita per remunerare la Performance e la Leadership. Pertanto è prevista la possibilità di applicare un meccanismo di correlazione tra il sistema di Performance Management e la componente variabile annuale di breve termine.

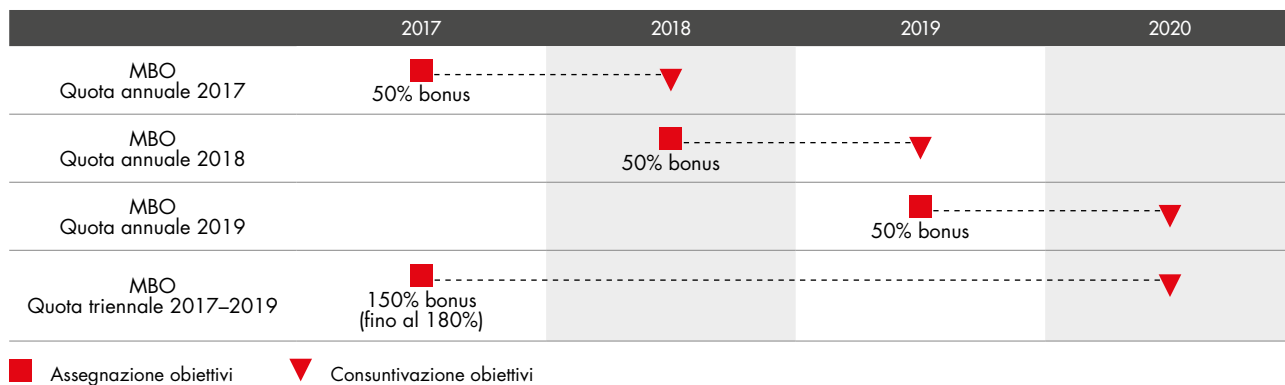
Di seguito le tabelle che rappresentano i) le caratteristiche degli obiettivi assegnati e ii) i tempi di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi annuali e triennali.

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)
» 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 2017 si conferma essere il Cash Flow Operativo o “FFO” del Gruppo Autostrade)	-
» Obiettivi Individuali	obiettivi quali-quantitativi economici, di efficienza, di prestazione, di sostenibilità 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)
» Obiettivi Comuni di Gruppo	un obiettivo comune economico-finanziario del Gruppo Atlantia e un obiettivo economico-finanziario del Gruppo Autostrade per l’Italia che, per il triennio 2017–2019, è il Cash Flow Operativo (“FFO”) Cumulato Triennale	50 punti
	obiettivi comuni quantitativi relativi al miglioramento della Qualità del Servizio di Autostrade per l’Italia nel triennio 2017–2019	130 punti

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



4.3.2 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.

L’Amministratore Delegato e il Dirigente con Responsabilità Strategiche sono beneficiari dei seguenti Piani definiti e approvati dalla Capogruppo:

- » Piano di Phantom Stock Option 2017 (“Phantom SOP 2017”);
- » Piano di Phantom Stock Grant 2017 (Phantom SGP 2017”);
- » Piano di Phantom Stock Option 2014 (“Phantom SOP 2014”);
- » Piano di Stock Option 2011 (“SOP 2011”).

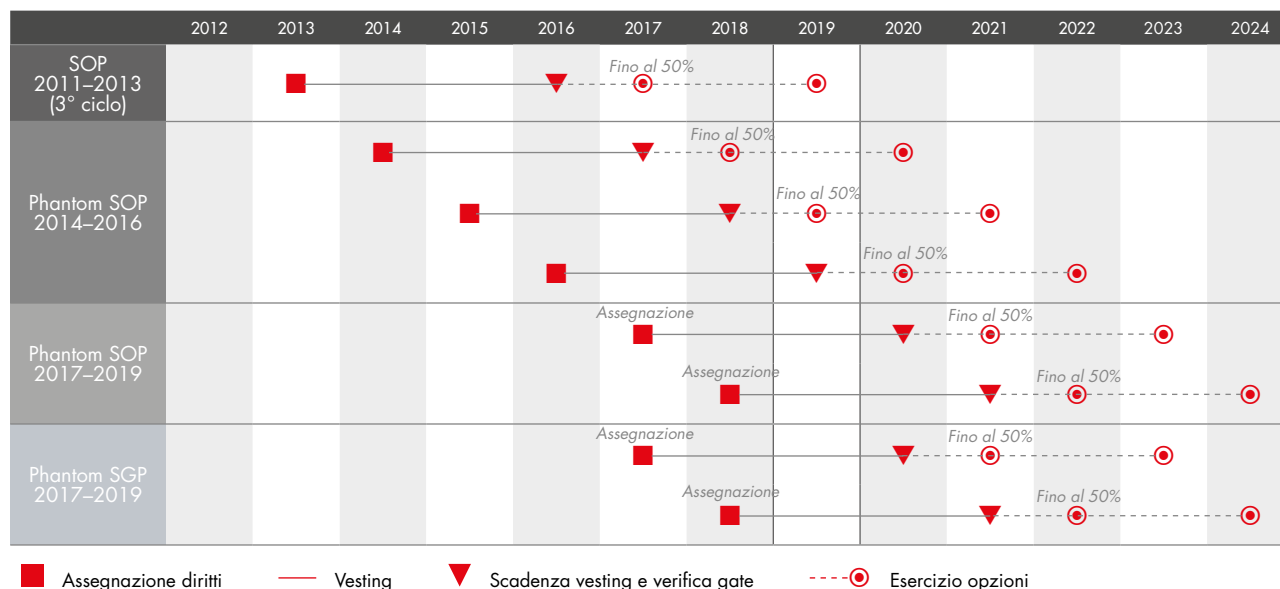
Tali piani sono stati concepiti al fine di favorire la retention e l’incentivazione del *management*, promuovendo la valorizzazione del Gruppo Atlantia e la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative, e prevedono, in linea generale, le seguenti caratteristiche:

- a. piano triennale con assegnazione rolling annuale;
- b. obiettivo Gate (FFO cumulato del triennio) - condizione per la maturazione dei diritti;
- c. periodo di *vesting* triennale;
- d. ulteriore differimento di 12 mesi rispetto al periodo di *vesting* per l’esercizio/conversione del 50% delle opzioni/grant;
- e. ammontare del bonus correlato al valore *target* dell’azione Atlantia;
- f. 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) e che può essere sospeso qualora sia in atto una procedura di decadenza ai sensi delle stesse;

g. cap all'incentivo complessivamente conseguibile dal singolo beneficiario pari a 2 volte l'incentivo a target, per ogni ciclo di attribuzione.

Di seguito uno schema che rappresenta la distribuzione temporale dei Piani in essere al 31.12.2018:



(*) *Obbligo di detenere (eventualmente previo riacquisto) una quota delle azioni esercitate/convertite per un arco temporale predefinito per i beneficiari che siano amministratori esecutivi della Società e dirigenti con responsabilità strategiche (minimum holding).*

4.3.3 Curve di incentivazione

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		LTIP		
	QUOTA ANNUALE	QUOTA TRIENNALE	SOP 2011-2013 SGP 2011-2013	PSOP 2014-2016	PSOP 2017-2019 PSGP 2017-2019
Al di sopra del target	86%-100% del bonus target	101%-120% del bonus target	> 100% del bonus target < cap previsto	> 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	26%-100% del bonus target	100% del bonus target	40-100% 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	0%-25% del bonus target <i>in funzione del valore del titolo Atlantia alla scadenza del periodo di vesting</i>	0%-99% del bonus target <i>in funzione del valore del titolo Atlantia alla scadenza del periodo di vesting</i>	0-39% del bonus target <i>in funzione del valore del titolo Atlantia</i>
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 coerente con quanto esposto nel paragrafo 4 che precede.

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 Dirigente con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva del Dirigente con Responsabilità Strategiche è coerente con quanto esposto nel paragrafo 4 che precede.

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	8-11
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	8-11
I	Informazioni volte a 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	–
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 2018

Nella presente Sezione della Relazione è fornita una rappresentazione nominativa delle voci che nell'anno 2018, secondo un criterio di competenza, hanno composto la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

1. Componente fissa

Agli amministratori, nel corso del 2018, sono stati corrisposti i compensi fissi deliberati – ai sensi dell’art. 2389, 1° comma del codice civile – dall’Assemblea degli Azionisti della Società del 13 aprile 2018 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 18 aprile 2018 ai sensi dell’art. 2389, 3° comma del codice civile.

Al Dirigente con Responsabilità Strategiche “DIRS” è stata corrisposta la retribuzione da lavoro dipendente.

I compensi spettanti ai consiglieri, all’Amministratore Delegato e al DIRS che sono anche dipendenti di una società del Gruppo ⁽¹⁾, 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 al dirigente con responsabilità strategiche, di competenza del 2017, 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.
Nel corso del 2018 la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche è stata attribuita alla figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nella quale – nel corso dell’anno – si sono avvicendati due dirigenti. I costi relativi alle retribuzioni di entrambi i dirigenti sono stati ripartiti in funzione dei ruoli ricoperti dagli stessi all’interno delle società del Gruppo.

2. Componente variabile

2.1 Componente variabile di breve termine

Con riferimento all'anno di competenza 2017,

- » l'Amministratore Delegato della Società ha conseguito, per la quota annuale: un punteggio di 42/50 corrispondente a un premio erogato di euro 17.446 lordi;
- » i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno conseguito per la quota annuale un punteggio medio di 46/50 corrispondente a un premio erogato di euro 15.085 lordi.

Con riferimento all'incentivo di competenza dell'anno 2018, per l'Amministratore Delegato 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 2018, sono:

- » Stock Option 2011 ("SOP 2011");
- » Phantom Stock Option 2014 ("Phantom SOP 2014");
- » Phantom Stock Option 2017 ("Phantom SOP

2017");

- » Phantom Stock Grant 2017 ("Phantom SGP 2017").

Nel corso del 2018:

- » il Consiglio di Amministrazione di Atlantia del 3 agosto 2018 ha individuato i beneficiari del 2° ciclo di attribuzione del Phantom SOP 2017 e del Phantom SGP 2017, tra questi l'Amministratore Delegato e il Dirigente con Responsabilità Strategiche di Autostrade Meridionali. Il Consiglio di Amministrazione di Autostrade Meridionali ha recepito nella seduta del 25 ottobre 2018 quanto deliberato dal CdA di Atlantia;
- » a seguito del raggiungimento dell'obiettivo Gate previsto per il 1° ciclo di attribuzione del Piano Phantom SOP 2014, sono maturati i diritti relativi a tale Piano. In particolare, le Phantom stock option sono esercitabili, secondo quanto definito dal regolamento del Piano, in due tranches: fino a un massimo del 50% nel primo anno successivo alla scadenza del periodo di vesting, le residue a partire dal secondo anno successivo alla scadenza del periodo di vesting.

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 2018	SCADENZA CARICA: APPROVAZ. BILANCIO	COMPENSI FISSI (LORDI) (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	2020	64.998									
2.	Paolo Cirino Pomicino	Vice-Presidente	01.01-31.12	2020	45.061									
3.	Giulio Barrel	Amm. Delegato	01.01-31.12	2020	304.346		45.941			8.636			-48.448	
4.	Paolo Berti	Consigliere	01.01-13.04	2018	4.389									
5.	Cristina De Benetti	Consigliere	01.01-31.12	2020	15.468	4.945								
6.	Paolo Fiorentino	Consigliere	01.01-13.04	2018	4.389	1.411								
7.	Carolina Fontecchia	Consigliere	01.01-31.12	2020	15.546	7.315								
8.	Mara Anna Rita Caverni	Consigliere	14.04-31.12	2020	11.001									
9.	Antonella Lillo	Consigliere	14.04-31.12	2020	11.079	3.534								
Collegio Sindacale														
10.	Rossana Tirone	Presidente	01.01-31.12	2020	19.648									
11.	Arduino Abiosi	Sindaco effettivo	01.01-13.04	2018	4.004									
12.	Ennio Crisci	Sindaco effettivo	01.01-13.04	2018	4.004									
13.	Mauro Secchi	Sindaco effettivo	01.01-13.04	2018	3.901									
14.	Mario Venezia	Sindaco effettivo	01.01-13.04	2018	4.004									
15.	Elisena Marella	Sindaco effettivo	14.04-31.12	2020	9.644									
16.	Pasquale Barbarisi	Sindaco effettivo	14.04-31.12	2020	9.644									
17.	Alessandro Grange	Sindaco effettivo	14.04-31.12	2020	9.644									
18.	Antonio Mastrapasqua	Sindaco effettivo	14.04-31.12	2020	9.644									
Dirigenti con responsabilità strategiche														
19.	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	n. 2			254.917		53.488			14.413			-11.054	
Totale complessivo					744.676	17.205	99.429			23.049			-59.502	

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 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 49.452 lordi (art. 2389 c.c. 3° c.) 546 lordi per gettoni di presenza 				
2. Paolo Cirino Pomicino	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 29.671 lordi (art. 2389 c.c. 3° c.) 390 lordi per gettoni di presenza, 				
3. Giulio Barrel (1)	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 288.800 lordi (art. 2389 c.c. 3° c.) 546 lordi per gettoni di presenza 		➡ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> 2.323 per auto aziendale 3.945 per alloggio in uso 2.000 per polizza vita integrativa 367 per polizza infortuni extraprofessionale 	➡ Vedere tabelle 2 e 3A
4. Paolo Berti (2)	<ul style="list-style-type: none"> 4.233 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 156 lordi per gettoni di presenza 				
5. Cristina De Benetti	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 468 lordi per gettoni di presenza 	4.945 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
6. Paolo Fiorentino	<ul style="list-style-type: none"> 4.233 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 156 lordi per gettoni di presenza 	1.411 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
7. Carolina Fontecchia	<ul style="list-style-type: none"> 15.000 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 546 lordi per gettoni di presenza 	<ul style="list-style-type: none"> 205 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance 7.110 lordi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance 			
8. Mara Anna Rita Caverni	<ul style="list-style-type: none"> 10.767 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 243 lordi per gettoni di presenza (corrisposti alla società New Deal Advisors) 				
9. Antonella Lillo	<ul style="list-style-type: none"> 10.767 lordi (art. 2389 c.c. 1° c.) 312 lordi per gettoni di presenza 	3.534 lordi come Componente del Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance			
10. Rossana Tirone	<ul style="list-style-type: none"> 18.000 lordi come Presidente del Collegio Sindacale corrisposti al Ministero dell'Economia e delle Finanze 1.648 lordi per gettoni di presenza corrisposti al sindaco 				
11. Arduino Abiosi	<ul style="list-style-type: none"> 3.386 lordi compenso sindaco 618 lordi per gettoni di presenza 				
12. Ennio Crisci	<ul style="list-style-type: none"> 3.386 lordi compenso sindaco 618 lordi per gettoni di presenza 				
13. Mauro Secchi	<ul style="list-style-type: none"> 3.386 lordi compenso sindaco 515 lordi per gettoni di presenza 				
14. Mario Venezia	<ul style="list-style-type: none"> 3.386 lordi compenso sindaco 618 lordi per gettoni di presenza 				
15. Elisena Marella	<ul style="list-style-type: none"> 8.614 lordi compenso sindaco 1.030 lordi per gettoni di presenza 				
16. Pasquale Barbarisi	<ul style="list-style-type: none"> 8.614 lordi compenso sindaco 1.030 lordi per gettoni di presenza 				
17. Alessandro Grange	<ul style="list-style-type: none"> 8.614 lordi compenso sindaco 1.030 lordi per gettoni di presenza 				
18. Antonio Mastrapasqua	<ul style="list-style-type: none"> 8.614 lordi compenso sindaco 1.030 lordi per gettoni di presenza 				
19. 2 DIRS (3)	254.917 come componente fissa annua lorda da lavoro dipendente		➡ Vedere tabella 3B	<ul style="list-style-type: none"> 4.728 per auto aziendale 5.294 per l'alloggio in uso 3.833 per polizza vita integrativa 557 per polizza infortuni extraprofessionale 	➡ Vedere tabelle 2 e 3A

(*) 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, e i gettoni di presenza sono corrisposti alla controllante Autostrade per l'Italia di cui l'Amministratore Delegato è dipendente.

(2) I compensi sono corrisposti ad Autostrade per l'Italia di cui il consigliere è dipendente.

(3) La qualifica di Dirigente con Responsabilità strategiche è attribuita alla figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nella quale - nel corso dell'anno 2018 - si sono avvicendati due dirigenti. I costi relativi alle retribuzioni di entrambi i dirigenti sono stati ripartiti in funzione dei ruoli ricoperti dagli stessi all'interno delle società del gruppo. I dati esposti fanno riferimento: (i) per il dirigente uscente, a quanto maturato fino a cessazione del rapporto di lavoro subordinato; (ii) per il dirigente entrante, alla retribuzione annua.

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

NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	
			NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO (euro)	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL - AL)	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO (euro)
Giulio Barrel	Amministratore Delegato						
Compensi nella società che redige il bilancio (*)		Stock Option 2011 - 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.11.2013	24.799	16,02	09.11.2016 09.11.2019		
		Phantom Stock Option 2014 - 1° ciclo Delibera CdA Atlantia 09.05.2014	15.945	18,50	10.05.2017 09.05.2020		
		Phantom Stock Option 2014 - 2° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.05.2015	27.748	24,90	09.05.2018 08.05.2021		
		Phantom Stock Option 2014 - 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 10.06.2016	22.895	23,81	11.06.2019 10.06.2022		
		Phantom Stock Option 2017 - 1° Ciclo - Delibera CdA 12.05.2017	8.492	23,58	01.07.2020 30.06.2023		
		Phantom Stock Option 2017 2° Ciclo Delibera CdA 03.08.2018				7.206	25,29
Dirigenti con Responsabilità Strategiche Compensi nella società che redige il bilancio (*)	N. 1	Stock Option 2011 - 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.11.2013	5.474	16,02	09.11.2016 09.11.2019		
	N. 1	Phantom Stock Option 2014 - 1° ciclo Delibera CdA Atlantia 09.05.2014	11.336	18,50	10.05.2017 09.05.2020		
	N. 2	Phantom Stock Option 2014 - 2° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.05.2015	26.260	24,90	09.05.2018 08.05.2021		
	N. 2	Phantom Stock Option 2014 - 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 10.06.2016	28.168	23,81	11.06.2019 10.06.2022		
	N. 2	Phantom Stock Option 2017 1° Ciclo - Delibera CdA 12.05.2017	13.134	23,58	01.07.2020 30.06.2023		
	N. 1	Phantom Stock Option 2017 2° Ciclo Delibera CdA 03.08.2018				5.234	25,29
Totale			184.251			12.440	

(*) Per i piani basati su azioni e regolati con azioni, 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 DIRS sono/sono stati 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.

(1) Il Fair Value relativo alle phantom stock option è calcolato come differenza tra l'accantonamento al 31.12.2018 e quello dell'anno precedente.

(2) L'esercizio di opzioni phantom non attribuisce il diritto alla sottoscrizione di azioni Atlantia. Il numero di opzioni phantom effettivamente esercitate è stato determinato tenuto conto dell'applicazione del cap e la relativa plusvalenza è stata valorizzata sulla base del Valore Corrente, ai sensi del Regolamento del Piano.

(3) Il numero delle opzioni scadute nell'esercizio è stato definito al completamento di entrambe le tranches dell'esercizio, tenuto conto dell'applicazione del cap.

(4) L'esercizio di opzioni phantom non attribuisce il diritto alla sottoscrizione di azioni Atlantia; la plusvalenza correlata all'esercizio è stata valorizzata sulla base del Valore Corrente, ai sensi del Regolamento del Piano.

OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				OPZIONI SCADUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO			
PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL-AL)	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE (euro)	NOTE	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI (euro)	NUMERO OPZIONI	NOTE	PREZZO DI ESERCIZIO (euro)	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO (euro)	NUMERO OPZIONI	NOTE	TOTALE	FAIR VALUE (*) (euro)	NOTE
											24.799		
											15.945		
											27.748	-49.302	(1)
											22.895	-10.099	(1)
											8.492	3.135	(1)
01.07.2021 30.06.2024	20.969		03.08.2018	24,86							7.206	1.734	(1)
											5.474		
					3.966	(2)	18,50	25,95	7.370	(3)			
					13.129	(4)	24,90	25,58			13.131	-18.193	(1)
											28.168	-4.129	(1)
											13.134	2.302	(1)
01.07.2021 30.06.2024	15.231		03.08.2018	24,86							5.234	1.259	(1)
	36.200				17.095				7.370		172.226	-73.293	

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 Compensi nella società che redige il bilancio (*)	Amministratore Delegato	Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.11.2013	2.176	08.11.2013 08.11.2016
		Phantom Stock Grant 2017 1° ciclo - Delibera CdA 12.05.2017	845	12.05.2017 15.06.2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche Compensi nella società che redige il bilancio (*)	N. 1	Phantom Stock Grant 2017 2° ciclo - Delibera CdA 03.08.2018		
		Stock Grant 2011 - 3° ciclo Delibera CdA Atlantia 08.11.2013	1.950	08.11.2013 08.11.2016
	N. 2	Phantom Stock Grant 2017 1° ciclo - Delibera CdA 12.05.2017	1.307	12.05.2017 15.06.2020
	N. 1	Phantom Stock Grant 2017 2° ciclo - Delibera CdA 03.08.2018		
Totale			6.278	

- (*) Per i piani basati su azioni e regolati con azioni, 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 DIRS sono/sono stati 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 Grant è calcolato come differenza tra l'accertamento cumulato al 31.12.2018 e l'accertamento dell'anno precedente.
- (1) Come previsto dal Regolamento nel corso dell'anno è stata convertita in azioni Atlantia la seconda tranches delle stock grant maturate

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 PHANTOM	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE (Euro)	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE (Euro)	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE (Euro)	NOTE	FAIR VALUE (*) (Euro)
						(1)	(1)		4.010
797	19.527	03.08.2018 15.06.2021	03.08.2018	24,86					2.074
						(1)	(1)		6.203
578	14.161	03.08.2018 15.06.2021	03.08.2018	24,86					1.504
1.375	33.688								13.791

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 PIU' EROGABILI	EROGABILE/ EROGATO	ANCORA DIFFERITI
Giulio Barrel	Amministratore Delegato	MBO Annuale/ Triennale 2017-2019	20.882	25.059	1 anno		24.923	
Compensi nella società che redige il bilancio (*)			Incentivo a target per MBO Quota Annuale - di competenza 2018 - che potrà essere erogato nel 2019 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio 2018 del Gruppo Atlantia	Incentivo massimo comprensivo di overperformacce, per MBO Quota Triennale - di competenza 2018 - che potrà essere erogato nel 2020 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio 2019 del Gruppo Atlantia			MBO Quota Triennale - di competenza 2017 - che potrà essere erogato nel 2020	
Dirigenti con responsabilità strategiche	N. 2	MBO Annuale/ Triennale 2017-2019	15.250	38.238	1 anno		40.050	
Compensi nella società che redige il bilancio (*) (**)			Incentivo a target per MBO Quota Annuale - di competenza 2018 - che potrà essere erogato nel 2019 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio 2018 del Gruppo Atlantia (**)	Incentivo massimo comprensivo di overperformacce, per MBO Quota Triennale - di competenza 2018 - che potrà essere erogato nel 2020 previa verifica del conseguimento dei risultati raggiunti e dell'approvazione del bilancio 2019 del Gruppo Atlantia			MBO Quota Triennale - di competenza 2017 - che potrà essere erogato nel 2020	
Totale			36.132	63.296			64.973	

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

(**) I dati esposti non comprendono la Quota MBO Annuale relativa al dirigente uscente, la cui corresponsione è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro al 31.12.2018.

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 2017	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE A FINE 2018
Antonella Lillo	Consigliere	Autostrade Meridionali S.p.A.	5.634	-	-	5.634

