



**Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2026  
e sui compensi corrisposti 2025**

Approvata dal Liquidatore Unico  
il [27 febbraio 2026]

Sede Legale in Napoli  
Via Cintia, svincolo Fuorigrotta  
Capitale Sociale Euro 9.056.250,00 interamente versato  
Iscrizione al Registro delle Imprese di Napoli e Codice Fiscale  
n. 00658460639

# Sommario

Premessa	4
Novità della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente	5
<b>Sezione I – La politica di Remunerazione</b>	<b>6</b>
1. Processo di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti	7
2. Finalità e principi della Politica di remunerazione	7
3. Le componenti della Remunerazione	8
3.1 L'individuazione del <i>pay-mix</i>	8
3.2 Componente fissa annuale	8
3.3 Componente variabile	8
3.4 Benefit	8
4. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e patti non concorrenza	9
5. Remunerazione degli Amministratori	9
5.1 Remunerazione del liquidatore unico	9
5.3 Dirigente con Responsabilità Strategiche	9
5.4 Remunerazione del Collegio Sindacale	9
5.5 Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza	10
<b>Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti 2025</b>	<b>11</b>
1. Componente fissa	12
2. Componente variabile	12
2.1 Componente variabile di breve termine	12
2.2 Componente variabile di medio/lungo termine	12
3. Ulteriori informazioni	12
<b>Allegati</b>	<b>14</b>
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	

## Premessa

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti ("la Relazione") è suddivisa in due sezioni:

- » Sezione I: la "Politica" per l'esercizio 2026 adottata da Autostrade Meridionali S.p.A. in liquidazione (d'ora in poi anche "Autostrade Meridionali" o "la Società"), fatto salvo quanto precisato nel paragrafo successivo;
- » Sezione II: il "Resoconto" dell'esercizio 2025 che fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

Alla luce delle modifiche apportate all'art. 123-ter del TUF dal D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49, la Sezione I è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, mentre la Sezione II è sottoposta al voto consultivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2025.

La Relazione 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.

Detta Relazione è stata approvata con determina del liquidatore unico in data **[27]** febbraio 2026.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Autostrade Meridionali, nonché sul sito internet della Società e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato di cui si avvale la Società (1Info) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

## Novità della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente

Si ricorda che fino alla data del 31 marzo 2022 l'attività di Autostrade Meridionali è stata rappresentata dalla gestione della concessione relativa all'autostrada Napoli - Pompei - Salerno, sulla base della Convenzione Unica stipulata con la Concedente ANAS il 28 luglio 2009, che aveva quale termine di durata il 31 dicembre 2012, salvo prevedere l'obbligo del Concessionario di garantire la gestione della concessione fino al subentro del nuovo concessionario, da selezionare tramite svolgimento di gara pubblica.

A seguito del subentro del nuovo concessionario nella gestione dell'A3 Napoli – Pompei – Salerno con decorrenza dalle ore 00:00 del 1° aprile 2022, ha avuto luogo il trasferimento al citato nuovo concessionario di tutto il personale della Società.

A seguito del venir meno della predetta concessione, la Società si è trovata in una condizione di sostanziale inattività, il che ha determinato la proposta da parte del Consiglio di Amministrazione allora in carica all'assemblea di messa in liquidazione.

L'assemblea straordinaria tenutasi lo scorso 8 aprile 2024 ha così approvato lo scioglimento volontario della Società ex art. 2484, comma 1, n. 6, del Codice Civile e art. 34 dello statuto sociale e, per l'effetto, la messa in liquidazione della stessa con contestuale nomina del Liquidatore unico nella persona del Dott. Fabio Bernardi

Il Consiglio di Amministrazione è cessato il 29 aprile 2024 per effetto dell'iscrizione della suddetta delibera assembleare presso il registro delle imprese di Napoli. A decorrere da tale data, pertanto, è subentrato il liquidatore unico nelle attività di gestione ed amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.

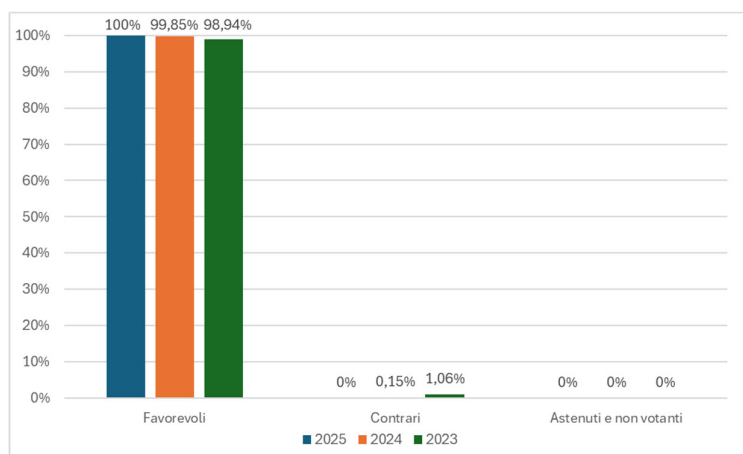
Il liquidatore persegue gli obiettivi individuati dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della sua nomina e cioè, tra l'altro, la liquidazione ordinata degli asset della Società, la conservazione dell'integrità e del valore del patrimonio sociale, nonché il mantenimento di corretti rapporti con le autorità di vigilanza adempiendo agli obblighi di informativa.

Tutti questi aspetti si riflettono giocoforza negli elementi salienti del presente documento che tiene anche conto dei principi della sostenibilità economica d'impresa.

La presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti è coerente con i principi della Shareholder Rights Directive II, volta a garantire una sempre maggiore trasparenza verso il mercato e gli Azionisti.

### Votazioni assembleari

Si riportano inoltre di seguito le votazioni ottenute della Politica di remunerazione 2025.



## **Sezione I**

# **Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026**

---

## 1. Processo di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti

Tenuto conto della sua configurazione attuale, la Società non ha costituito al suo interno il Comitato per le Remunerazioni. Per la redazione del documento, la Società viene supportata dalla direzione tecnica competente di Autostrade per l'Italia S.p.A. (Capogruppo della società). Il processo decisionale che porta all'attuazione della Politica di remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione si realizzano nelle seguenti fasi:

1. La Direzione Human Capital and Organization della Capogruppo supporta la Società per la redazione della relazione sulla politica di remunerazione;
2. La Politica viene esaminata, eventualmente revisionata, ed approvata dal liquidatore unico di Autostrade Meridionali e poi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.
3. L'Assemblea degli Azionisti si esprime sulla Sezione I (con voto vincolante) e sulla Sezione II (con voto consultivo).

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali la Società può derogare temporaneamente agli elementi di politica retributiva in materia di remunerazione di seguito descritti, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Il processo da seguire è di seguito sintetizzato.

Il liquidatore unico, sentito il Collegio Sindacale, coerentemente con il Regolamento per le operazioni con parti correlate, limitatamente agli elementi di politica retributiva riportati nella prima sezione della presente Relazione, può derogare temporaneamente alla Politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate; resta inteso che il liquidatore unico è il soggetto deputato alla corretta attuazione della politica di remunerazione.

Nella definizione della politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

## 2. Finalità e principi della Politica di remunerazione

La Politica di remunerazione di Autostrade Meridionali, avente durata annuale, è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società.

L'obiettivo della Politica di remunerazione è volto a rispettare le attese degli stakeholder nell'organizzazione, tenuto anche conto del principio della creazione di valore sostenibile compatibilmente con l'attuale contesto aziendale.

Nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità, eguaglianza e non discriminazione, valorizzazione delle capacità professionali e riconoscimento del merito individuale, la politica retributiva garantisce una adeguata remunerazione delle responsabilità assegnate.

Si precisa che, ai fini del presente documento, non sono state prese a riferimento le politiche di remunerazione di altri emittenti, considerato lo *status* di società in liquidazione.

Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 21 febbraio 2024 ha deliberato tra l'altro di revocare l'adesione al Codice di Corporate Governance in relazione alla situazione aziendale sopra descritta. Per ulteriori informazioni si rinvia alla Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari relativa all'esercizio 2025, a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge. Pur avendo revocato l'adesione al Codice di Corporate Governance la suddetta politica, per quanto applicabile, continua ad ispirarsi ai suoi principi e linee guida.

## **3. Le componenti della Remunerazione**

### **3.1 L'individuazione del pay-mix**

La Politica di Autostrade Meridionali garantisce: una componente fissa adeguata alla tipologia di ruolo e al livello di responsabilità gestita, che tiene conto del contesto aziendale e dei riferimenti di mercato; la gestione sana e prudente del rischio.

### **3.2 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.

### **3.3 Componente variabile**

Tenuto conto del contesto in cui opera la società e non potendo definire degli obiettivi di business, per il 2026 non è prevista la presenza di una componente variabile della remunerazione; tuttavia, per il liquidatore unico è previsto un bonus una tantum soggetto al completamento della liquidazione da perfezionarsi entro il termine del 31 marzo 2027, come individuato dall'assemblea in sede di nomina.

### **3.4 Benefit**

Per benefit è da intendersi l'erogazione di beni e/o servizi correlati al rapporto di lavoro e sottoposti alla normativa vigente. Il Liquidatore unico usufruisce altresì di una copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

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

Non sono previsti accordi che regolano gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa del singolo o della Società.

## 5. Remunerazione

### 5.1 Liquidatore unico

La remunerazione del liquidatore unico è stata stabilita dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 Aprile 2024 per un importo pari a 100.000 euro annui pro rata temporis, oltre oneri di legge, nonché il rimborso delle spese vive sostenute in relazione alla carica. Oltre al compenso annuale, nel caso in cui la liquidazione fosse completata entro la data del 31 marzo 2027 (con deposito entro tale data, presso il registro delle imprese, del bilancio finale di liquidazione di cui all'art. 2492 c.c.), il Liquidatore avrà diritto ad un compenso aggiuntivo una tantum pari a 50.000 euro, oltre oneri di legge. Nel caso in cui entro tale data la liquidazione non fosse completata, il compenso del Liquidatore per il periodo successivo al 31 marzo 2027 dovrà essere sottoposto a nuova deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti.

### 5.2 Dirigente con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva del Dirigente con Responsabilità Strategiche è coerente con quanto esposto nel paragrafo 3 che precede.

### 5.3 Remunerazione del Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2024 ha eletto il Collegio Sindacale per gli esercizi 2024-2025-2026.

Dall'8 Aprile 2024 i nuovi componenti sono:

- » Antonio Mastrapasqua – Presidente
- » Corvaglia Mariagrazia – Sindaco effettivo
- » Carlo Regoliosi – Sindaco effettivo

Tali componenti sono stati tratti dall'unica lista di candidati presentata dal socio Autostrade per l'Italia S.p.A.. Non essendo state depositate ulteriori liste, non ha trovato applicazione la procedura del voto di lista prevista dallo Statuto sociale.

La remunerazione, alla data di approvazione della Relazione, dei componenti del Collegio Sindacale è composta dalla componente fissa, commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento dell'incarico.

Il compenso dell'attuale Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 Aprile 2024.

La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è pari a:

- » Presidente: 18.000 euro lordi annui
- » Sindaco: 12.000 euro lordi annui

oltre a 103 euro quale gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione degli organi Sociali e al rimborso delle spese per l'espletamento dell'incarico.

#### 5.4. Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Autostrade Meridionali è stato istituito, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" (Modello 231), nonché di curarne il costante aggiornamento.

Membri dell'Organismo alla data di approvazione della Relazione:

- » Sandro Bartolomucci – Coordinatore
- » Cristiano Sforzini – Componente
- » Giovandomenico Lepore – Componente

L'attuale remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'incarico, è fissata in 18.000 euro lordi annui per il Coordinatore Sandro Bartolomucci, 12.000 euro lordi annui per il Componente Cristiano Sforzini e 12.000 euro lordi annui per il Componente Giovandomenico Lepore.

## **Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti 2025**

---

Nella presente Sezione della Relazione è fornita una rappresentazione nominativa delle voci che nell'anno 2025, secondo un criterio di competenza, hanno composto la remunerazione del liquidatore unico, del Dirigente con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci.

## **1. Componente fissa**

Al liquidatore unico è riconosciuto un emolumento per il 2025 pari a 100.000,00 euro, oltre oneri di legge, nel rispetto di quanto determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 8 aprile 2024 e riportato nel paragrafo 5.1.

Si rammenta che nel corso dell'esercizio 2025 la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche è stata attribuita alla figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

I compensi complessivamente spettanti al liquidatore unico, ai componenti dell'organo di controllo e al dirigente con responsabilità strategiche, di competenza del 2025, sono specificati nella Tabella 1 allegata e sono conformi alla Politica in materia di remunerazione di riferimento.

## **2. Componente variabile**

### **2.1 Componente variabile di breve termine**

La Società non ha adottato propri piani di incentivazione a breve termine, così come rappresentato nella Relazione sulla remunerazione 2025.

Per il liquidatore unico per il 2025 è stata accantonata la quota pro-rata del compenso aggiuntivo una tantum per un importo pari a 16.667 euro, oltre oneri di legge, come previsto nel paragrafo 5.1.

### **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

## **3. Ulteriori informazioni**

Il voto espresso dall'Assemblea 2025 sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente è in linea con quelli della prima sezione della Relazione (100% a favore).

Dato il contesto operativo della Società, non potendo fornire dati operativi al 31 dicembre 2025, non è stato possibile effettuare alcuna analisi di confronto delle variazioni annuali rispetto agli esercizi precedenti.

## **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	NOMINATIVO	CARICA	PERIODO PER CUI È RICOPERTA LA CARICA NEL 2025	SCADENZA CARICA: APPROVAZ. BILANCIO	COMPENSI FISSI (LORDI) (EURO) (*)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZ. A COMITATI (EURO)	BONUS E ALTRI INCENTIVI (EURO) (NON EQUITY)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (EURO) (NON EQUITY)	BENEFICI NON MONETARI (EURO) (*)	ALTRI COMPENSI (EURO)	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (EURO)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
<i>Amministratore</i>													
1.	BERNARDI FABIO	Liquidatore unico	01.01-31.12	2025	100.000		16.667				<b>116.667</b>		
<i>Collegio Sindacale</i>													
2.	MASTRAPASQUA ANTONIO	Presidente	01.01-31.12	2025	19.133						<b>19.133</b>		
3.	CORVAGLIA MARIAGRAZIA	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2025	13.133						<b>13.133</b>		
4.	REGOLIOSI CARLO	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2025	13.030						<b>13.030</b>		
<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>													
5.	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	n. 1			31.500				1.397		<b>32.897</b>		
<b>Totale complessivo</b>					<b>176.796</b>		<b>16.667</b>		<b>1.397</b>		<b>194.860</b>		

**Note alla Tabella 1**

(IMPORTI IN EURO) NOMINATIVO	COMPENSI FISSI (LORDI) DA AUTOSTRAD E MERIDIONALI	COMPENSO PER PARTECIPAZIONE A COMITATI	BENEFICI NON MONETARI (*)	FV DA PIANI AZIONARI
1. BERNARDI FABIO	· 100.000 compenso			
2. MASTRAPASQUA ANTONIO	· 18.000 lordi come Presidente del Collegio Sindacale			
	· 1.133 lordi per gettoni di presenza			
3. CORVAGLIA MARIAGRAZIA	· 12.000 lordi compenso sindaco			
	· 1.133 lordi per gettoni di presenza			
4. REGOLIOSI CARLO	· 12.000 lordi compenso sindaco			
	· 1.030 lordi per gettoni di presenza			
5. 1 DIRS (1)	· 31.500 come componente fissa annua lorda da lavoro dipendente		· 733 per auto aziendale · 600 per polizza vita integrativa · 64 per polizza infortuni extraprofessionale	

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

(1) La qualifica di Dirigente con Responsabilità strategiche è attribuita alla figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, che è dipendente di altra società del Gruppo e che presta la sua attività in regime di distacco parziale presso Autostrade Meridionali.

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogati	Ancora differiti	
FABIO BERNARDI	Liquidatore Unico	BONUS UNA TANTUM		16.667 €				11.248 €	
				Quota di competenza di quanto stabilito dall'assemblea degli azionisti rispetto un compenso aggiuntivo una tantum pari a Euro 50.000,00, oltre oneri di legge.					
TOTALE				16.667 €				11.248	