



Relazione sulla Remunerazione

ai sensi dell'articolo 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58

Emittente: Autogrill S.p.A.

Sito web: www.autogrill.com

Data di approvazione della Relazione: 07 marzo 2013

ERRATA CORRIGE

A parziale rettifica di quanto pubblicato in data 23 aprile 2013 si segnala che:

- A. i compensi percepiti dai Sindaci sotto elencati per l'esercizio 2012 indicati a pagina 27 della Relazione sulla Remunerazione sono da leggersi come segue:
- Dott. Marco Giuseppe Maria Rigotti - Presidente del Collegio Sindacale - € 60.413 invece di € 85.800
 - Dott. Luigi Biscozzi - Sindaco effettivo - € 65.662 invece di € 57.200.
- B. il compenso dell'Amministratore Delegato di Autogrill S.p.A. indicato a pag. 26 della Relazione sulla Remunerazione (nota A) include anche € 11.922 di compensi arretrati relativi agli esercizi precedenti.

INDICE

SEZIONE I POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI TALE POLITICA.....	6
1. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	7
1.1 Assemblea degli Azionisti.....	7
1.2 Consiglio di Amministrazione	7
1.3 Comitato per le Risorse Umane	8
1.3.1 Composizione	8
1.3.2 Competenze e modalità di funzionamento	8
1.4 Amministratore Delegato	9
1.5 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo	10
1.6 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica Retributiva	10
2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	10
2.1 Premessa	10
2.2 Principi e finalità della Politica Retributiva	11
2.3 Eventuali cambiamenti della Politica Retributiva rispetto all'esercizio finanziario precedente	12
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA	12
3.1 Componente fissa (RAL o <i>base salary</i>)	13
3.2 Componente variabile.....	13
3.2.1 Componente variabile di breve periodo (<i>MBO</i>)	13
3.2.2 Componente variabile di lungo termine (" <i>Long Term Incentive Plan</i> ")	14
4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (<i>FRINGE BENEFIT</i>).....	17
5. OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	17
6. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	17
7. COERENZA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ [E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO].....	17

8.	TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) PER GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO	18
9.	IL RISPETTO DEGLI OBIETTIVI DI COVENANT FINANZIARI COSTITUISCE CONDIZIONE PER L'UN-LOCK DEI DIRITTI ACQUISITI. NON SONO IN ESSERE MECCANISMI DI CLAW-BACK. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.....	18
10.	POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA.....	18
11.	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, O WERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	19
12.	POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI A COMITATI, E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	19
13.	INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ	19
	SEZIONE II RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	20
1.	RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	21
1.1	Premessa	21
1.2	Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali.....	21
1.3	Altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	21
1.4	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	22
1.5	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.....	22
1.5.1	Consiglio di Amministrazione e Direttori Generali	22
1.5.2	Dirigenti con responsabilità strategiche	22
2.	ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	22
2.1	Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali.....	22
2.2	Altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	23
	TABELLE (ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-BIS, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)	25
	TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	26
	TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	28

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	29
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.....	29
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	31
TABELLE (ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)	32
TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI	33
TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	33

INTRODUZIONE

La presente "Relazione sulla Remunerazione" (la "**Relazione**") è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("**Testo Unico della Finanza**"), introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, dell'articolo 84-quater del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ("**Regolamento Emittenti**") e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter.

Nella Sezione I della Relazione è illustrata la politica retributiva (la "**Politica Retributiva**") di Autogrill S.p.A. (di seguito anche "**Autogrill**" o la "**Società**") e del gruppo che a essa fa capo (*subholding*/controllate della Società, di seguito anche il "**Gruppo**" o il "**Gruppo Autogrill**") in merito alla remunerazione:

1. dei membri del Consiglio di Amministrazione;
2. dei Dirigenti con responsabilità strategiche (tra cui i direttori generali) ovvero dei 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 nell'Allegato 1 al regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate, coincidenti con i primi riporti dell'Amministratore Delegato;
3. dell'Alta Direzione del Gruppo, ovvero i primi riporti dei dirigenti con responsabilità strategiche,

nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica Retributiva, ai sensi dell'articolo 123-ter, terzo comma, del Testo Unico della Finanza.

Nella Sezione II della Relazione sono rappresentate, ai sensi dell'articolo 123-ter, quarto comma, del Testo Unico della Finanza, le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi i direttori generali), dei membri del Collegio Sindacale e i relativi compensi corrisposti nel 2012 dalla Società e da società controllate o collegate (tabelle 1, 2, 3A, 3B).

Nelle Tabelle 1 e 2 predisposte ai sensi dell'articolo 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti, sono infine indicate le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate (come indicato nella tabella 4 qui allegata).

SEZIONE I
POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI
ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON
RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.
PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI TALE POLITICA

1. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La *governance* dei sistemi di remunerazione di Autogrill vede un ruolo attivo da parte degli organi sociali e delle funzioni societarie di seguito indicati: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Risorse Umane, l'Amministratore Delegato, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

1.1 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti Autogrill, in sede ordinaria:

- delibera in senso favorevole o contrario sulla Politica Retributiva predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 11, secondo comma, dello Statuto sociale, che recepisce il disposto dell'articolo 123-ter, sesto comma, del Testo Unico della Finanza. La deliberazione dell'Assemblea non è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- riceve informativa adeguata in merito all'attuazione della Politica Retributiva, con l'obiettivo di esaminare le effettive modalità di applicazione di detta politica e di valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica Retributiva di Gruppo ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Assicura inoltre che la Politica Retributiva sia adeguatamente documentata e:

- trasmessa all'Assemblea per la relativa deliberazione,
- divulgata all'interno della struttura aziendale.

Inoltre, oltre a quanto già disposto statutariamente, avvalendosi del Comitato per le Risorse Umane, nonché delle funzioni aziendali preposte, il Consiglio di Amministrazione:

- cura la predisposizione e attuazione della Politica Retributiva nonché la definizione, approvazione, attuazione dei piani di remunerazione di breve termine e di lungo termine relativi all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con responsabilità strategica e all'Alta Direzione;
- individua, su proposta del Comitato per le Risorse Umane, i destinatari - della Società e del Gruppo - dei diversi piani di incentivazione;
- in seguito all'attuazione delle politiche adottate:
 - è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici degli amministratori ai quali siano state riconosciute particolari cariche, dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'Alta direzione;
 - valuta e approva eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione;

- approva l’informativa (la presente Relazione) per l’Assemblea (ordinaria), relativa all’attuazione della Politica Retributiva a favore di tutti i ruoli aziendali.

1.3 Comitato per le Risorse Umane

1.3.1 Composizione

Il Comitato per le Risorse Umane di Autogrill (il “**Comitato**”) è composto da 3 a 5 amministratori non esecutivi.

I componenti il Comitato sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne fissa anche il numero, valutando che almeno un componente del Comitato possieda un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. I componenti del Comitato sono Alfredo Malguzzi (Presidente), Paolo Roverato e Arnaldo Camuffo. Il Consiglio di Amministrazione ha valutato il possesso, in capo ai Consiglieri Alfredo Malguzzi e Arnaldo Camuffo, sia dei requisiti di indipendenza stabiliti dal combinato disposto degli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del Testo Unico della Finanza, sia dei requisiti di indipendenza previsti dal codice di autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 dal Comitato per la Corporate Governance, come modificato nel marzo 2010 e aggiornato nel mese di dicembre 2011, e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria (di seguito, il “Codice di Autodisciplina”).

1.3.2 Competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato integra nelle sue funzioni quelle proprie di un “comitato per la remunerazione” come delineate dall’articolo 6 del Codice di Autodisciplina 2011.

Il Comitato ha funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, competendogli:

- la formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione della Politica Retributiva, esplicitata sotto forma di “linee guida” di Gruppo, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dell’Alta Direzione della Società e del Gruppo;
- la proposta al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione complessiva, fissa e variabile, *cash e/o equity based*, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Delegato e degli altri amministratori della Società investiti di particolari cariche e, quindi, altresì la definizione dei piani di incentivazione, di *retention e/o attraction* destinati ai menzionati soggetti;
- la valutazione, nel contesto dei piani di incentivazione, *retention e attraction*, delle proposte al Consiglio di Amministrazione elaborate dall’Amministratore Delegato per la determinazione dei criteri per la remunerazione complessiva, fissa e variabile, *cash e/o equity based*, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dell’Alta Direzione della Società e del Gruppo e, con l’ausilio della direzione delle Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e delle direzioni Amministrazione-Finanza-Controllo e Pianificazione Strategica, degli obiettivi di *performance* della Società e del Gruppo correlati alla componente variabile delle predette remunerazioni;
- il monitoraggio dell’applicazione da parte del *management* e delle società del Gruppo delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche di remunerazione verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- (v) la valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche e dell'Alta Direzione, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; la formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in materia;
- (vi) la valutazione delle proposte dell'Amministratore Delegato: (a) sui criteri di composizione degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate di rilevanza strategica e (b) sulle politiche di sviluppo strategico delle "risorse umane" e (c) sulla definizione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche. A tal fine, il Comitato può avvalersi del supporto delle direzioni Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e delle direzioni Amministrazione-Finanza e di Pianificazione Strategica della Società.

In occasione dell'Assemblea della Società annualmente convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, il Comitato, o il Consiglio di Amministrazione sulla base delle indicazioni al medesimo fornite, riferisce sulla Politica Retributiva e il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato della Società hanno diritto di partecipare alle riunioni del Comitato. È altresì invitato alle riunioni il Presidente del Collegio Sindacale, il quale può delegare altro Sindaco Effettivo. Alle riunioni del Comitato assiste il Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e, su invito del Presidente del Comitato, vengono coinvolti su specifici argomenti dirigenti del Gruppo e l'Amministratore Delegato.

In conformità al criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina 2011, gli Amministratori, e in particolare l'Amministratore Delegato, si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi, a spese della Società, nei limiti degli stanziamenti fissati dal Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni, valutando che questi non si trovino in situazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Il Presidente del Comitato riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività del Comitato.

In occasione dell'Assemblea annuale della Società, il Comitato, o il Consiglio di Amministrazione sulla base delle indicazioni al medesimo fornite, riferisce sulle predette politiche di remunerazione e il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

1.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione allo stesso attribuiti:

- ha poteri di proposta in merito alla Politica Retributiva del Gruppo;
- dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione sulla base delle politiche approvate dal Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alle società del Gruppo, comunica la Politica Retributiva agli organi amministrativi delle Società medesime, al fine dell'applicazione della politica medesima alle corrispondenti figure presenti presso le società controllate;
- riceve dalle strutture competenti apposita informativa inerente:

- lo stato di applicazione della Politica Retributiva e di incentivazione;
- i controlli effettuati sull'attuazione della Politica Retributiva e le eventuali proposte di modifica della politica medesima;
- i risultati delle indagini retributive sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento.

1.5 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo

La struttura in oggetto collabora con gli organi e le funzioni di Autogrill nella definizione della Politica Retributiva, provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia, nonché all'esame dei contratti di lavoro applicati e degli accordi integrativi interni in essere.

In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali interessate:

- cura la definizione e attuazione del processo di valutazione del *management*;
- coordina il processo di individuazione dei possibili indicatori da utilizzare nei sistemi di incentivazione;
- effettua analisi di merito sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione della Politica Retributiva e di incentivazione;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e applicazione dei piani di incentivazione;
- propone modifiche alla Politica Retributiva a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento della Politica Retributiva sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove politiche.

1.6 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica Retributiva

La Politica Retributiva è stata elaborata senza interventi da parte di esperti indipendenti.

2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

2.1 Premessa

La Politica Retributiva costituisce uno dei principali strumenti di gestione avuto riguardo ai sistemi di retribuzione della Società e del Gruppo, coerentemente con il modello di *governance* di Autogrill, che le funzioni *corporate* della capogruppo definiscono nella loro attività di indirizzo e coordinamento delle funzioni delle *subHolding*/controllate del Gruppo Autogrill; la Politica Retributiva è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica Retributiva è stata elaborata avendo a riferimento alcune disposizioni legislative, regolamentari e di autodisciplina applicabili ad Autogrill in quanto società quotata italiana; la Politica

Retributiva viene adottata dalle *subholding*/controllate del Gruppo Autogrill in accordo con i requisiti legali e regolamentari localmente vigenti, proponendo eventuali adattamenti necessari al fine di tenere conto di vincoli e norme cogenti locali, garantendo il massimo rispetto consentito dei principi generali definiti dalla capogruppo.

Eventuali adattamenti proposti dalle singole *subholding*/controllate vengono comunque sottoposti alla Direzione Risorse Umane di Gruppo, ed eventualmente al Comitato, per l'acquisizione di un parere preventivo non vincolante (*non-binding opinion*).

La capogruppo supervisiona la corretta adozione e osservanza della Politica Retributiva.

2.2 Principi e finalità della Politica Retributiva

Le politiche e i programmi di remunerazione che il Gruppo Autogrill adotta per i propri amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche (gli "**executive**") sono progettati al fine di perseguire i principali obiettivi di seguito elencati:

- rispettare le indicazioni di una *governance* chiara e trasparente anche nell'informativa verso l'esterno;
- essere *compliant* rispetto al quadro normativo di tempo in tempo vigente, in particolare alla disciplina regolamentare emanata dalla Consob e alla Raccomandazione 2009/385/CE della Commissione Europea, nonché al Codice di Autodisciplina;
- consentire alla Società e al Gruppo di essere competitivi sul mercato degli *executive* a livello di remunerazione globale, per attrarre talenti e per fidelizzarli insieme alle altre risorse chiave;
- remunerare gli alti livelli di *performance*, motivando gli *executive* a incrementare redditività e valore per gli azionisti, in una logica di variabilizzazione dei compensi e di retribuzione sostenibile a fronte di *performance* sostenibile e allineando la remunerazione del *management* agli interessi degli azionisti;
- assicurare equità e correttezza interna al fine di riconoscere il contributo di tutte le persone ai risultati aziendali, di promuovere motivazione e sviluppo delle professionalità individuali, generando significativi differenziali di trattamento in funzione delle *performance* conseguite.

I principi di fondo cui si ispira la Politica Retributiva di Autogrill devono:

- supportare la *business strategy* di Autogrill;
- promuovere la cultura della *performance*;
- essere coerenti con i valori aziendali, in particolare con i principi di sobrietà che caratterizzano il Gruppo.

Le componenti del sistema di remunerazione sono:

- **Componente fissa del pacchetto (RAL o Base Salary)**: remunera gli *executive* sulla base del ruolo, nonché delle *performance* conseguite nel tempo e delle capacità di "agire la posizione" (competenze e capacità manageriali). È definita in base al posizionamento prescelto con il mercato di riferimento, in relazione a livelli paragonabili di responsabilità e complessità gestite. È stabilita all'assunzione attraverso il confronto con il mercato rispetto a posizioni simili in aziende di complessità comparabile, viene adeguata nel tempo sulla base

delle competenze e capacità maturate, a fronte di prestazioni comprovate, di nuove responsabilità e considerando gli andamenti del mercato del lavoro locale.

- **Componenti variabili legate alla performance:** una porzione¹ del pacchetto retributivo totale degli *executive* è costituita dalle componenti variabili legate alla *performance*. Gli indicatori *target*, quantitativi e qualitativi, prescelti quali “KPI” (*key performance indicators*) riflettono le priorità fondamentali del *business* del Gruppo in termini di *performance* economico-finanziarie, gestionali, di servizio ai clienti, di sviluppo, ecc.

Questa componente della retribuzione può essere erogata anche sotto forma di equity o attraverso strumenti equity based, rendendo gli *executive* ulteriormente partecipi della effettiva creazione di valore traslata sul valore azionario.

Le componenti variabili si differenziano in:

- **componente variabile di breve periodo (*Annual Bonus Plan* o “*MBO*”),** che premia il raggiungimento di obiettivi bilanciati di natura qualitativa e quantitativa di breve termine, coerenti con la creazione di valore nel lungo periodo, con la crescita sostenibile, con la gestione dei rischi e con un *mix* equilibrato fra obiettivi individuali e di *team*;
 - **componente variabile di lungo termine (*Long Term Incentive Plan*),** che premia il raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e ad una crescita sostenibile, coerentemente con gli interessi degli azionisti e nel rispetto degli interessi degli *stakeholder*.
- **Benefici non monetari (*fringe benefit*):** integrano i pacchetti retributivi degli *executive* in coerenza con le pratiche locali, coerentemente con i *trend* di mercato.
 - **Indennità in caso di cessazione del rapporto:** eventuali indennità di fine rapporto applicabili in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.
 - **Indennità per patti di non concorrenza:** indennità erogabili al termine del rapporto di lavoro a fronte della disciplina di non concorrenza eventualmente pattuita.

2.3 Eventuali cambiamenti della Politica Retributiva rispetto all’esercizio finanziario precedente

La Politica Retributiva non ha subito cambiamenti rispetto all’esercizio finanziario precedente.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E DEL RELATIVO PESO NELL’AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA

L’ammontare di tutte le componenti della retribuzione, e in particolare di quelle variabili, è sottoposto a vincoli di compatibilità economico-finanziaria e incluso nel processo di *budget* o di elaborazione dei piani industriali. La gestione dei sistemi retributivi e di incentivazione degli *executive*² è coordinata centralmente ed è omogenea a livello di Gruppo; per i livelli sottostanti, ogni *Business Unit* o Paese è responsabile dell’applicazione della Politica Retributiva di Gruppo.

¹ Nel rispetto dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. e delle raccomandazioni UE.

² Stessa gestione viene estesa all’Alta Direzione.

3.1 Componente fissa (RAL o base salary)

Al momento dell'assunzione, il peso della posizione *executive* è valutato attraverso metodologie che permettono la comparazione delle posizioni, e quindi del pacchetto retributivo, con il mercato e con posizioni di analogo peso all'interno del Gruppo.

Medesimo processo si applica nel caso di un cambiamento di ruolo e/o responsabilità per un *executive* già in forza.

A parità di posizione, gli aumenti dovuti al merito (i "*merit increase*") sono applicati solo a fronte di prestazioni lavorative almeno in linea con le attese e di reale comprovata capacità di agire la posizione; essi sono collegati ad un continuo processo di valutazione della prestazione, nonché della *attrition* potenziale in uscita e criticità della posizione.

Il "*range percentuale*" di aumento viene valutato, per ciascuna *Business Unit / Region* facente parte del Gruppo, sulla base degli andamenti di aumento dei salari ("*trend salariali*") relativi alla popolazione *executive* nel mercato di riferimento, attraverso un'apposita ricerca commissionata a consulenti, nazionali e internazionali, specializzati in materia (per il 2012 Mercer, Hay Group e Towers Watson) dall'Amministratore Delegato della capogruppo e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e i cui risultati vengono condivisi con il Comitato per le Risorse Umane.

Gli aumenti di merito, all'interno di tale *range percentuale*, vengono valutati dall'Amministratore Delegato della capogruppo e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, previa verifica delle prestazioni dell'*incumbent*, dei fattori di rischio connessi alla posizione, delle priorità di *business*, ecc.

Aumenti superiori devono essere motivati e valutati anche dal Comitato per le Risorse Umane.

Non sono ammessi aumenti retroattivi.

3.2 Componente variabile

3.2.1 Componente variabile di breve periodo (MBO)

È finalizzata alla focalizzazione degli *executive* verso il raggiungimento degli obiettivi prioritari del Gruppo e della *Business Unit* di appartenenza, attraverso un apposito piano di incentivazione annuale (l'"*Annual Bonus Plan*").

Il peso della retribuzione variabile di breve periodo sul pacchetto retributivo viene determinato in base alle prassi di mercato e al livello di contribuzione della posizione ai risultati del Gruppo ed è espresso sotto forma di *range percentuale* (*Target* e Massimo) del *Base Salary*.

I valori *target* della retribuzione variabile di breve possono variare dal 25% al 60% della RAL; i massimi valori dal 45% al 90% della RAL.

Cambiamenti di ruolo e responsabilità possono comportare una variazione del *range percentuale* applicato.

Nella definizione degli schemi di incentivazione del Direttore Internal Audit e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, viene prestata particolare attenzione al bilanciamento fra obiettivi qualitativi e obiettivi economico-finanziari, avuto riguardo ai ruoli dagli stessi ricoperti.

Come criterio generale viene evitata l'attribuzione agli *executive* di *bonus* garantiti, ovvero non legati a obiettivi di *performance* misurabili.

Il sistema, gli indicatori (KPI), nonché gli obiettivi associati, vengono aggiornati annualmente dall'Amministratore Delegato della capogruppo con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, valutati dal Comitato per le Risorse Umane e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della capogruppo e comunicati a ciascuna *subholding*/controllata.

Per il 2012, gli obiettivi finanziari per le funzioni di Gruppo sono il *Group Net Profit* e l'*Operating Cash Flow* netto *Capex* di Gruppo ; per le *Business Unit* sono il *Business Unit Net Profit* combinato al *Group Net Profit* e con l'*Operating Cash Flow* netto *Capex* di *Business Unit*

Gli obiettivi di ruolo, ovvero individuali, vengono determinati dal superiore diretto con la supervisione della Direzione Risorse Umane, che si occupa anche di verificare la coerenza generale degli obiettivi tra le funzioni e, salvo diversa indicazione, devono essere almeno in parte misurabili e non totalmente discrezionali.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi e relativa erogazione dell'incentivo avvengono l'anno successivo a quello di competenza, previa approvazione del bilancio d'esercizio, individuale e consolidato, da parte del Consiglio di Amministrazione della capogruppo e valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di ruolo da parte del superiore. Il raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Amministratore Delegato viene valutato dal Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato per le Risorse Umane.

Gli incentivi devono essere "autofinanziati", ovvero considerati sia a livello di *budget* sia a livello di consuntivo nelle relative voci di costo contabile.

3.2.2 Componente variabile di lungo termine ("Long Term Incentive Plan")

È orientata alla focalizzazione degli *executive* su obiettivi sostenibili nel tempo coerentemente con gli interessi degli azionisti e nel rispetto degli interessi degli *stakeholder*.

L'impatto della retribuzione variabile di lungo termine sul pacchetto retributivo viene determinato in base alle prassi di mercato, al livello di contribuzione della posizione ai risultati del Gruppo, nonché in relazione a specifici obiettivi di fidelizzazione (*retention*) delle migliori risorse manageriali.

I sistemi di incentivazione di lungo periodo, nonché i criteri di partecipazione relativi agli stessi e la lista dei partecipanti, vengono proposti dall'Amministratore Delegato con l'ausilio della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo al Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del Comitato per le Risorse Umane e considerando le indicazioni fornite dallo stesso in fase di elaborazione dei sistemi stessi.

Sono attualmente in essere 2 sistemi di incentivazione di lungo periodo:

- Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program (Nuovo L-LTIP) 2010 – 2012;
- Stock Option Plan (SOP) 2010;

I Long Term Incentive Plan possono avere obiettivi quantitativi e qualitativi di Gruppo e si sviluppano in un lasso temporale pluriennale. Gli indicatori obiettivo (KPI), i *target* e i relativi pesi vengono proposti al momento di avvio di ciascun piano dall'Amministratore Delegato e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per le Risorse Umane. Gli incentivi devono essere "autofinanziati", ovvero considerati sia a livello di *budget* sia a livello di consuntivo nelle relative voci di costo contabile.

Si segnala inoltre che il piano di incentivazione di lungo termine monetario "Main Plan" del Leadership Team LTIP 2010 – 2012 termina con relativa erogazione degli incentivi a seguito dell'approvazione del Bilancio 2012. Tale piano si è sviluppato nell'arco di tre anni (dal 2010 al

2012) ed è basato su obiettivi triennali, il cui livello di raggiungimento viene calcolato alla fine del triennio. L'erogazione avviene a valle dell'approvazione dei risultati da parte del consiglio di Amministrazione per l'approvazione del bilancio.

La tabella seguente espone le caratteristiche essenziali di ogni piano e sottopiano.

Piano	Destinatari	Struttura	Tipologia	Entità premi (a seconda della posizione del partecipante)		Limite massimo dei premi (CAP) ³⁴	Data maturazione	Lock-up	KPI
				Target	Max				
Nuovo L-LTIP 2010- 2012	Dirigenti con responsabilità strategiche	È suddiviso in 3 sottopiani (meccanismo rolling)							
		- Main Plan (2010 – 2012)	Cash	150%	400%	dal 300% al 400% della RAL	Aprile 2013		- Valore Residuo Portafoglio Contratti - Leverage ratio medio
		- Wave 1 (2011 – 2013)	Stock Grant	75%	200%	dal 250% al 300% della RAL	Aprile 2014	- 50% (alla data di maturazione) - 30% (Aprile 2015) - 20% (Aprile 2017)	FFO ⁵ /Capitale investito medio
		- Wave 2 (2012 – 2014)	Stock Grant	75%	200%	dal 250% al 300% della RAL	Aprile 2015	- 50% (alla data di maturazione) - 30% (Aprile 2016) - 20% (Aprile 2018)	Earnings per share
SOP 2010	Dirigenti con responsabilità strategiche	Il piano si sviluppa in 4 anni (dall'aprile 2010 all'aprile 2014)	Performance Stock Option	Da 68.000 a 425.000 opzioni assegnate		Dal 150% al 300% della RAL	Aprile 2014: maturazione delle opzioni che possono essere esercitate fino al 30 aprile 2015		Media del Valore del Titolo nei 3 mesi precedenti alla data di Vesting + dividendi distribuiti nel vesting period.

³ L'eventuale *capital gain* derivante dai premi *equity* viene limitato attraverso il meccanismo del CAP a livello individuale alla data di maturazione.

⁴ Variabile in funzione del posizionamento del partecipante rispetto al ruolo organizzativo e al peso della posizione

⁵ FFO = Funds from Operations

4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT)

Eventuali *benefici non monetari* hanno anche l'obiettivo di mantenere competitivo il *package dell'executive* e si dividono in due categorie:

- *perquisite*, cioè pensioni integrative, assicurazioni vita, assicurazioni malattie e infortuni, che hanno lo scopo di tutelare in senso lato il benessere del dirigente;
- *status*, cioè auto aziendale, *housing*, ecc., che hanno prevalentemente l'obiettivo di integrare il pacchetto retributivo con componenti in natura coerenti con lo *status* e con le prassi di mercato.

Altri *benefit* possono essere riconosciuti in corrispondenza di particolari *assignment* (es. per *expatriate*: *housing*, *schooling*, auto, ecc.).

Il riconoscimento di benefici non monetari viene effettuata in conformità alle prassi di mercato e alle *policy* di Gruppo (es. *policy* auto, *policy expatriate*) e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

5. OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Si faccia riferimento ai punti 3.2.1 e 3.2.2. e relativa tabella.

Gli obiettivi sono differenziati fra sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo in ossequio al diverso ruolo e alle diverse funzioni che tali strumenti di incentivazione svolgono.

Gli obiettivi di breve periodo sono ricollegabili al *budget* dell'anno, mentre quelli di lungo periodo al piano pluriennale (piano industriale) aggiornato annualmente con logica *rolling*. Tali obiettivi vengono proposti dall'Amministratore Delegato al Comitato per le Risorse Umane e al Consiglio di Amministrazione ed elaborati coerentemente al piano industriale dopo confronto con il Comitato Strategie e Investimenti.

Gli obiettivi di breve periodo vengono quindi attribuiti anche ai livelli organizzativi sottostanti ai dirigenti con responsabilità strategiche sulla base della relativa capacità di impatto e, ove necessario, elaborati in sotto-obiettivi o indicatori con essi coerenti.

6. 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

Prima verifica da parte del Comitato per le Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione è responsabile della valutazione del raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari dei sistemi di incentivazione. Tale ruolo si estende alla valutazione degli obiettivi individuali assegnati all'Amministratore Delegato. La valutazione degli obiettivi del Direttore Internal Audit viene effettuata congiuntamente da Amministratore Delegato, Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Presidente del Collegio Sindacale e Comitato per le Risorse Umane.

7. COERENZA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ [E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO]

La Politica Retributiva è pensata per motivare gli *executive* ad incrementare il valore per gli azionisti e, più in generale, degli *stakeholder* a lungo termine e si basa su principi di equità e correttezza con il fine ultimo di assicurare la sostenibilità economica e sociale della Società e del suo management.

8. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) PER GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

Si veda punti 3.2.2.

9. IL RISPETTO DEGLI OBIETTIVI DI COVENANT FINANZIARI COSTITUISCE CONDIZIONE PER L'UN-LOCK DEI DIRITTI ACQUISITI. NON SONO IN ESSERE MECCANISMI DI CLAW-BACK. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

L'Amministratore Delegato deve mantenere in portafoglio il 20% delle azioni eventualmente maturate fino al termine del mandato.

10. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

In linea di principio, sono evitate previsioni di indennità o trattamenti equipollenti a fronte del termine dei rapporti che eccedano quanto previsto dal quadro normativo vigente (leggi e/o contratti collettivi) applicabile al singolo *executive*. In mancanza di riferimenti normativi, le indennità di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso, non devono eccedere 24 mensilità di retribuzione complessiva (*Base Salary* + *MBO* + *LTIP*). Si devono inoltre evitare clausole cosiddette "*Golden Parachute*" e di "*Cambio di controllo*".

Gli accordi per la cessazione del rapporto vengono redatti in osservanza dei *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti indicati dalla giurisprudenza e dalle prassi del paese in cui l'accordo è concluso. Di norma il Gruppo non stipula accordi che regolino *ex ante* l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa della società o dei singoli, fermo restando gli obblighi di legge e/o di contratto nazionale.

Accordi differenti vengono valutati ed eventualmente validati dal Comitato per le Risorse Umane.

In conformità alle indicazioni della giurisprudenza e alla prassi, possono essere contemplati patti di "non concorrenza", che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo, quale quota parte del *Base Salary* o autonomamente individuato, considerando anche la durata e l'ampiezza temporale dell'accordo. Il vincolo di "non concorrenza" è riferito al settore di *business* in cui opera il Gruppo, con estensione territoriale e ampiezza variabile in funzione del ruolo ricoperto.

I patti di non concorrenza hanno le seguenti caratteristiche essenziali:

- durata temporale pre-determinata;
- estensione geografica definita;
- ambito di *business* circoscritto.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza non deve superare l'equivalente di 6 mesi di *Base Salary* (RAL), da erogare in rate trimestrali lungo la durata del patto stesso: la durata non deve essere inferiore a 18 mesi.

Attualmente sono in essere trattamenti di fine rapporto "pre-negoziati" per l'Amministratore Delegato di Gruppo, il CEO North America e il CEO World Duty Free Group (Retail). Per tutti gli *executive* sono disposti patti di non concorrenza.

11. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

In linea con le *best practices* è stipulata una polizza D&O (*Directors&Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali (incluso il Collegio Sindacale), dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, dei *senior managers* ed *executives*, finalizzata a tenere indenni detti soggetti dagli oneri loro eventualmente derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni (ma esclusi i casi di dolo e colpa grave) per risarcimento di danni.

I dirigenti con responsabilità strategica di Autogrill SpA, in conformità con quanto previsto dal CCNL, usufruiscono di coperture assicurative per Infortuni (Professionali ed Extra-professionali), Vita e Invalidità Permanente da Malattia; è inoltre attiva una copertura delle spese sanitarie integrativa rispetto a quanto regolato dal CCNL.

12. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI A COMITATI, E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere:

- Amministratori investiti di particolari cariche, ai quali possono essere altresì delegate specifiche attribuzioni;
- Amministratori non investiti di particolari cariche.

Al 31 Dicembre 2012 erano:

- Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Gilberto Benetton, e l'Amministratore Delegato, Gianmario Tondato da Ruos;
- Amministratori non investiti di particolari cariche: Tommaso Barracco, Alessandro Benetton, Arnaldo Camuffo, Francesco Giavazzi, Marco Jesi, Alfredo Malguzzi, Marco Mangiagalli, Gianni Mion, Stefano Orlando, Paolo Roverato, Massimo Fassanella D'Amore di Ruffano.

Ai Consiglieri spetta: un compenso "di base" come componente del Consiglio di Amministrazione e un importo fisso per ciascuna presenza alle riunioni consiliari e assembleari (c.d. gettone di presenza), oltre al rimborso delle spese sostenute nello svolgimento dell'incarico.

Un ulteriore compenso annuo è dovuto qualora i Consiglieri facciano parte dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, anche in ossequio alle previsioni del Codice di Autodisciplina (nel caso, i Comitati: i) per il Controllo Interno e per la *Corporate Governance*, ii) per le Risorse Umane e iii) Strategie e Investimenti).

13. INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ

La Politica Retributiva del Gruppo è stata definita utilizzando quale riferimento le politiche retributive di altre società. In particolare, sono state prese a riferimento società multinazionali e italiane operanti nel settore del largo consumo con livelli di complessità, capillarità distributiva e investimenti paragonabili ad Autogrill

SEZIONE II
RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E
ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

1.1 Premessa

Le remunerazioni riportate nel presente paragrafo 1 sono state determinate, per l'esercizio 2012, in continuità con gli esercizi precedenti e sulla base di principi seguiti dalla Società e condivisi con il Comitato per le Risorse Umane per la definizione della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Tali principi erano peraltro già in linea con le raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina.

1.2 Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali

- (a) Ogni Amministratore, ivi compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha percepito: (i) il compenso "di base", quale componente del Consiglio di Amministrazione, pari Euro 50.000, (ii) un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni consiliari e assembleari (il c.d. gettone di presenza).
- (b) Ai componenti del Comitato per il Controllo Interno e per la *Corporate Governance* del Comitato per le Risorse Umane e del Comitato Strategie e Investimenti spetta un ulteriore compenso annuo pari a Euro 30.000, oltre a un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni dei Comitati stessi.
- (c) Non spetta invece nessun compenso annuo per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, mentre spetta un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni del Comitato stesso (il c.d. gettone di presenza).
- (d) Ad eccezione dell'Amministratore Delegato, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non sono inclusi in piani di incentivazione basati sul raggiungimento di *performance* aziendale, né in forma monetaria né in quella *equity*.
- (e) Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spettano, inoltre, i rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio, nonché la copertura della polizza *D&O (Directors&Officers Liability)*.
- (f) Ai Sindaci spettano i compensi quantificati nella misura minima prevista dalla tariffa professionale dei dottori commercialisti vigente al momento della loro nomina.

1.3 Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Coerentemente con la Politica Retributiva, illustrata nella Sezione 1 Paragrafi 2, 3 e 4, la Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica si compone di:

- Componente fissa del pacchetto (RAL o *Base Salary*)
- Componenti variabili legate alla *performance*:
 - MBO 2012 (variabile di breve periodo)
 - Nuovo L-LTIP 2010-2012 (variabile di lungo periodo)
 - SOP 2010 (variabile di lungo periodo)
- Benefici non monetari (vedi Sezione 2 – Paragrafi 2.2 e 11).

1.4 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Per informazioni di dettaglio in merito ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dalla Società, si rinvia ai piani di compensi approvati dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e al relativo documento informativo, pubblicati sul sito *Internet* della Società (www.autogrill.com) nella Sezione "Governance".

1.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.

1.5.1 Consiglio di Amministrazione e Direttori Generali

Per quanto riguarda le indennità degli Amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, si precisa che il contratto che regola il rapporto tra l'Amministratore Delegato e la Società prevede che, qualora esso sia risolto per giusta causa da parte dell'Amministratore Delegato o in assenza di giusta causa da parte dell'Azienda, la Società integri sino all'importo di 2 milioni di Euro l'indennità di mancato preavviso prevista dal contratto collettivo dei dirigenti del settore commercio, qualora inferiore a tale importo.

È previsto che lo stesso Amministratore Delegato conservi, in qualsiasi caso di cessazione della carica e della delega, il diritto alla corresponsione degli emolumenti variabili relativi ai piani di incentivazione di cui è partecipe, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e al verificarsi di ogni altra condizione prevista da ciascun piano o programma e in misura proporzionale all'attività prestata nel corso dell'arco temporale di riferimento.

1.5.2 Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i dirigenti con responsabilità strategica, relativamente ai piani di incentivazione, ogni diritto acquisito (ivi compresi i diritti di opzione) decade in caso di cessazione per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o dimissioni volontarie (c.d. *bad leaver*). In caso di cessazione per giustificato motivo oggettivo o pensionamento, il beneficiario ha diritto a rimanere nei piani di incentivazione *pro-rata temporis* (c.d. *good leaver*).

In caso di cessazione per giustificato motivo oggettivo (cd. "*for cause*"), i contratti di due dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate prevedono il riconoscimento di indennità che non superano le due annualità di retribuzione complessiva (*RAL + MBO + LTIP*) calcolata come retribuzione fissa e media degli incentivi individuali di competenza degli ultimi due anni .

Per maggiori dettagli si rinvia ai documenti e ai regolamenti pubblicati nella sezione *Governance* del sito *internet* della Società (www.autogrill.com).

2. ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

2.1 Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali

Si rimanda alla tabella 1 qui allegata, per l'ammontare nominativo dei compensi corrisposti a ciascun componente degli organi di amministrazione e di controllo.

L'Amministratore Delegato ha percepito: (i) il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) il compenso per la carica di Amministratore Delegato della Società, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile; (iii) la retribuzione fissa quale dirigente della Società; (iv) la remunerazione variabile MBO relativa al 2012 (erogato nel 2013 con competenza

2012)⁶; (v) la remunerazione variabile legata alla chiusura del Piano triennale Main Plan del L-LTIP 2010-2012 (erogato nel 2013 con competenza 2010-2011-2012) (vi) *benefit* di natura non monetaria. In data 16 febbraio 2012 è stato individuato inoltre come beneficiario del piano di incentivazione Nuovo L- LTIP Wave 2, per un totale di 225.000 diritti gratuiti assegnati.

L'Amministratore Delegato ha inoltre maturato il diritto ad un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni consiliari e assembleari (il c.d. gettone di presenza).

2.2 Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento agli 11 dirigenti con responsabilità strategiche sono stati corrisposti i seguenti compensi:

- (i) quanto agli 8 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società:
- essi hanno percepito: (i) la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della Società; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2012 erogato nel 2013 con competenza 2012)⁷; (iii) la remunerazione variabile legata alla chiusura del Piano triennale Main Plan del L-LTIP 2010-2012 (erogato nel 2013 con competenza 2010-2011-2012)⁸ e (iv) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - 7 di loro, in data 16 febbraio 2012, sono stati contemplati nella Wave 2 del Nuovo L-LTIP
- (ii) quanto ai 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti delle controllate:
- essi hanno percepito: (i) la retribuzione fissa quali dirigenti dipendenti della rispettiva società; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2012⁹; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - uno di loro ha percepito la remunerazione variabile legata alla chiusura del Piano triennale Main Plan del L-LTIP 2010-2012¹⁰ (erogato nel 2013 con competenza 2010-2011-2012)
 - in data 16 febbraio 2012, sono stati contemplati nella Wave 2 del Nuovo L-LTIP;
 - uno di loro è stato inserito nello *Stock Appreciation Rights Plan 2010*¹¹ *pro rata temporis* in data 26 gennaio 2012;

⁶ ⁷ ⁸ ⁹ ¹⁰ Previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Risorse Umane, e rispettate le condizioni di accesso all'incentivo.

¹¹ Piano di *phantom stock* che utilizza le stesse logiche e meccaniche del *Piano Stock Option Plan 2010* senza peraltro dare diritto alla sottoscrizione di azioni Autogrill

- uno di loro è stato inserito nello Stock Option Plan 2010 *pro rata temporis* in data 16 febbraio 2012.

Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio 2012, compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati al precedente paragrafo 2.1. Le informazioni relative ai compensi corrisposti a Dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio di riferimento verranno pertanto fornite su base aggregata.

TABELLE
(ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-BIS, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity			(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi dell'anno	Bonus per Piani pluriennali legati a obiettivi triennali	Partecipazione agli utili					
Gilberto Benetton	Presidente	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 7.800 ^(b)							57.800		
Gianmario Tondato da Ruos	Amministratore Delegato	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	61.922 ^(a) 7.800 ^(b) 460.000 ^(c) 401.099 ^(d)		319.214	3.029.538 ^(f)		57.674		4.337.247	168.171	
Alessandro Benetton	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 6.600 ^(b)							56.600		
Francesco Giavazzi	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 5.400 ^(b)							55.400		
Arnaldo Camuffo	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 12.600 ^(b)	30.000 ^(e)						92.600		
Paolo Roverato	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 19.200 ^(b)	30.000 ^(e) 30.000 ^(f)						129.200		
Gianni Mion	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 15.000 ^(b)	30.000 ^(g)						95.000		
Alfredo Malguzzi	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 15.000 ^(b)	30.000 ^(e)						95.000		
Tommaso Barracco	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 15.600 ^(b)	30.000 ^(g)						95.600		
Marco Jesi	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 15.600 ^(b)	30.000 ^(g)						95.600		
Marco Mangiagalli	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 15.000 ^(b)	30.000 ^(f)						95.000		
Massimo Fasanella D'Amore di	Consigliere	07/03/2012 – 31/12/2012	04-2014	40.959 ^(a) 6.600 ^(b)							47.559		

Ruffano													
Stefano Orlando	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	04-2014	50.000 ^(a) 16.200 ^(b)	30.000 ^(f)						96.200		
Luigi Biscozzi	Sindaco ATG Presidente Collegio Sindacale Nuova Sidap	2012-2014		85.800 ^(h) 25.978 ⁽ⁱ⁾							111.778		
Eugenio Colucci	Sindaco ATG e Nuova Sidap	2012-2014		55.000 ^(h) 17.789 ⁽ⁱ⁾							72.789		
Ettore Maria Tosi	Sindaco uscente ATG Sindaco Nuova Sidap	2012-2014		2.900 ^(h) 18.823 ⁽ⁱ⁾							21.723		
Marco Giuseppe Maria Rigotti	Presidente Collegio Sindacale	2012-2014		57.200 ^(h)							57.200		
11	Dirigenti con responsabilità strategiche			3.254.924		1.782.884	6.085.244 ^(l)		219.816		11.342.868	330.836	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.077.963	270.000	952.837	7.922.221 ^(l)		160.782		13.383.804	389.109	
(II) Compensi da controllate e collegate				1.112.832		1.149.261	1.192.561 ^(l)		116.708		3.571.361	109.898	
(III) Totale				5.190.795	270.000	2.102.098	9.114.782 ^(l)		277.490		16.955.165	499.007	

^(a) Compenso per la carica di consigliere di amministrazione

^(b) Gettoni Presenza a riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati

^(c) Compenso per incarichi speciali (Delega)

^(d) Retribuzione fissa da lavoro dipendente

^(e) Compenso Comitato Risorse Umane

^(f) Compenso Comitato Controllo Interno e Corporate Governance

^(g) Compenso Comitato Strategie e Investimenti

^(h) Compenso per la carica nella società Autogrill S.p.A.

⁽ⁱ⁾ Compenso per la carica nella società controllata Nuova Sidap S.r.l.

^(l) Importo erogato nel 2013 relativo a Long Term Incentive Plan (Nuovo L-LTIP – Main Plan) con competenza 2010-2011-2012. Piano basato su obiettivi triennali che prevede un'erogazione unica alla fine del triennio successivamente alla verifica del livello di raggiungimento finale degli obiettivi dopo la chiusura del terzo anno. Per tutti i particolari si rimanda alla Sezione 1, paragrafo 3.2.2 della Relazione sulla Remunerazione 2013.

TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (a)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Gianmario Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	SOP 2010 (b)	425.000	9,34€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2015										0	425.000	168.171€
10	Dirigenti con Responsabilità strategiche	SOP 2010	648.000	9,34€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2015	120.000	8,19€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2015	61.697€	16 febbraio 2012	7,98 €				0	836.000	290.979€
			68.000	8,91€													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano SOP (20 aprile 2010)	1.021.000			0									0	1.021.000	389.109€
(II) Compensi da controllare e collegate		Piano SOP (20 aprile 2010)	120.000			120.000			61.697€						0	240.000	70.041€
(III) Totale			1.141.000			120.000			61.697€						0	1.261.000	459.150€

(a) Valore dell'intero piano determinato attraverso il metodo binomiale.

(b) SOP 2010 = Stock Option Plan 2010

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione ^(e)	Periodo di vesting ^(b)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Gianmario Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	Nuovo L-LTIP (Wave 1) ^(c)	203.150 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	Dal 01 gennaio 2011 al 31 marzo 2014									0 € ^(e)
		Nuovo L-LTIP (Wave 2) ^(c)			225.000 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	1.443.231 €	Dal 01 gennaio 2012 al 31 marzo 2015	12 febbraio 2012	7,98 €				0 € ^(e)
10	Dirigenti con Responsabilità strategiche	Nuovo L-LTIP (Wave 1)	460.000 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	Dal 01 gennaio 2011 al 31 marzo 2014	100.000 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	518.550 €	Dal 01 gennaio 2011 al 31 marzo 2014	12 luglio 2012	6,94 €				0 € ^(e)

		Nuovo L-LTIP (Wave 2)			1.045.000 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	4.671.884 €	Dal 01 gennaio 2012 al 31 marzo 2015	12 febbraio 2012	7,98€			0 € ^(e)
		SARs 2010 ^(d)			120.000 Stock Appreciation Rights	93.314 €	Dal 20 Aprile 2010 al 20 aprile 2014	26 gennaio 2012	8,18 €			39.858 €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Nuovo L-LTIP (Wave 1) (21 aprile 2011)	663.150		0	0 €						0 € ^(e)
		Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	0		940.000	4.448.694 €						0 € ^(e)
		SARs 2010 ^(d) (20 aprile 2010)	0		0	0 €						0 €
(II) Compensi da controllare e collegate		Nuovo L-LTIP (Wave 1) (21 aprile 2011)	0		100.000	518.550 €						0 € ^(e)
		Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	0		330.000	1.666.421 €						0 € ^(e)
		SARs 2010 ^(d) (20 aprile 2010)	0		120.000	93.314 €						39.858 €
(III) Totale			663.150		1.490.000	6.726.979 €						39.858 €

(a) Valore dell'intero piano sul triennio 2011 – 2013 determinato attraverso il metodo binomiale

(b) Il piano prevede un meccanismo di *lock-up* per cui l'incentivo eventualmente maturato verrà erogato nelle seguenti *tranche*: 50% alla data di maturazione; 30% 1 anno dopo; 20 % 3 anni dopo.

(c) Nuovo L-LTIP = Nuovo *Leadership Team Long Term Incentive Program* Autogrill

(d) SARs 2010 = Stock Appreciation Rights 2010. Piano di *phantom stock* che duplica le logiche e meccaniche del *Piano Stock Option Plan 2010* senza peraltro dare diritto alla sottoscrizione di azioni Autogrill.

(e) Al 31 dicembre 2012 la Società ritiene che non verranno raggiunti i livelli minimi di performance richiesti per l'attivazione dei piani Nuovo L-LTIP (Wave 1) 2011-2013 e Nuovo L-LTIP (Wave 2) 2012-2014 e pertanto alla stessa data non risultano stanziati riserve per tali piani. Il totale dei costi iscritti a conto economico nel 2012 in relazione a tali piani risulta pari a zero.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)		(4)			(5)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus per Piani pluriennali legati ad obiettivi triennali		Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Erogato	Periodo di vesting	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Gianmario Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	MBO12	319.214 €								
		Nuovo L-LTIP (Main Plan)				3.029.538 € ^(a)	Dal 01 gennaio 2010 al 31 dicembre 2012				
11	Dirigenti con Responsabilità strategiche	MBO12	1.130.487 €								
		Nuovo L-LTIP (Main Plan)				6.085.244 € ^(a)	Dal 01 gennaio 2010 al 31 dicembre 2012				652.397 €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO12	929.837 €			0 €					23.000 €
		Nuovo L-LTIP (Main Plan)	0 €			7.922.221 € ^(a)					
(II) Compensi da controllare e collegate		Piano MBO12	519.864 €			0 €					629.397 €
		Nuovo L-LTIP (Main Plan)	0 €			1.192.561 € ^(a)					
(III) Totale			1.449.701 €			9.114.782 €					652.397 €

(a) Importo erogato nel 2013 relativo a Long term Incentive Plan (Nuovo L-LTIP – Main Plan) con competenza 2010-2011-2012. Piano basato su obiettivi triennali che prevede un'erogazione unica alla fine del triennio successivamente alla verifica del livello di raggiungimento finale degli obiettivi dopo la chiusura del terzo anno. Per tutti i particolari si rimanda alla Sezione 1, paragrafo 3.2.2 della Relazione Sulla Remunerazione 2013.

TABELLE
(ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Tondato da Ruos Gianmario	Amministratore Delegato	Autogrill S.p.A.	14.700			14.700
Mion Gianni	Consigliere	Autogrill S.p.A.	5.000			5.000
Barracco Tommaso ^(a)	Consigliere	Autogrill S.p.A.	12.587			12.587

(a) azioni già possedute prima della nomina nel Consiglio di Amministrazione (21 aprile 2011)

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Autogrill SpA	2.530	0	0	2.530