



## **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](http://www.autogrill.com)

Data di approvazione della Relazione: 12 marzo 2015

## INDICE

<b>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 .....</b>	<b>6</b>
<b>1. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Assemblea degli Azionisti.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Consiglio di Amministrazione .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Comitato per le Risorse Umane .....</b>	<b>8</b>
1.3.1 Composizione.....	8
1.3.2 Competenze e modalità di funzionamento.....	8
<b>1.4 Amministratore Delegato .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo .....</b>	<b>10</b>
<b>1.6 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica Retributiva .....</b>	<b>11</b>
<b>2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Premessa.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Principi e finalità della Politica Retributiva .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Eventuali cambiamenti della Politica Retributiva rispetto all'esercizio finanziario precedente .....</b>	<b>13</b>
<b>3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Componente fissa (RAL o <i>base salary</i>) .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2 Componente variabile .....</b>	<b>14</b>
3.2.1 Componente variabile annuale "ibrida" ( <i>Senior Executive Mbo Plan – SEMP</i> ) .....	14
3.2.2 Componente variabile di lungo termine (" <i>Long Term Incentive Plan</i> ").....	16
3.2.3 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente .....	17
<b>4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (<i>FRINGE BENEFIT</i>).....</b>	<b>19</b>

5.	<b>OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>19</b>
6.	<b>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 .....</b>	<b>19</b>
7.	<b>COERENZA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ [E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO].....</b>	<b>20</b>
8.	<b>TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. <i>VESTING PERIOD</i>) PER GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO .....</b>	<b>20</b>
9.	<b>INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE .....</b>	<b>20</b>
10.	<b>POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA.....</b>	<b>20</b>
11.	<b>INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE .....</b>	<b>21</b>
12.	<b>POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI A COMITATI, E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI.....</b>	<b>21</b>
13.	<b>INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ .....</b>	<b>22</b>
<b>SEZIONE II RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....</b>		
1.	<b>RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>24</b>
1.1	<b>Premessa.....</b>	<b>24</b>
1.2	<b>Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali .....</b>	<b>24</b>
1.3	<b>Altri dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>24</b>
1.4	<b>Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....</b>	<b>25</b>
1.5	<b>Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.....</b>	<b>25</b>
1.5.1	<b>Consiglio di Amministrazione e Direttori Generali .....</b>	<b>25</b>
1.5.2	<b>Dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>25</b>
2.	<b>ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>26</b>

<b>2.1</b>	<b>Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2</b>	<b>Altri dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>26</b>

## 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 2014 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 del 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. A partire da maggio 2014 i componenti del Comitato sono Stefano Orlando (Presidente), Paolo Roverato (rimasto in carica per tutto il periodo di riferimento della presente relazione) e Massimo Fasanella D’Amore di Ruffano. Per quanto concerne il periodo da gennaio a maggio 2014 il Comitato era composto da Alfredo Malguzzi (Presidente), Paolo Roverato e Arnaldo Camuffo. Il Consiglio di Amministrazione ha valutato il possesso, in capo ai Consiglieri Stefano Orlando, Massimo Fasanella D’Amore di Ruffano, 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 luglio 2014, 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 2014.

Come da regolamento aggiornato in data 24 gennaio 2013, il Comitato ha funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, competendogli:

- (i) la presentazione 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 (Autogrill SpA) e del Gruppo (società controllate da Autogrill S.p.A.);
- (ii) la presentazione di proposte 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;
- (iii) la valutazione, nel contesto dei piani di incentivazione, *retention e attraction*, dell’adeguatezza 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 della direzione Amministrazione-Finanza-Controllo, degli obiettivi di *performance* della Società e del Gruppo correlati alla componente variabile delle predette remunerazioni;

- (iv) 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, sui profili di competenze e sui nominativi individuati, per la composizione degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate di rilevanza strategica e (b) sulle politiche di sviluppo strategico delle "risorse umane" avvalendosi del supporto delle direzioni Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e della direzione Amministrazione-Finanza-Controllo (c) sull'assunzione e nomina dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

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, attraverso la pubblicazione della Relazione sulla Remunerazione, il Comitato, o il Consiglio sulla base delle indicazioni al medesimo fornite, riferisce sulle predette politiche di remunerazione e 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 (possono comunque partecipare anche gli altri sindaci).

In conformità al criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina 2014, 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.

#### **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 retributiva 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. 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 porzione<sup>1</sup> 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 indicator*) 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.

Relativamente alle componenti variabili legate alla *performance*, a partire da dicembre 2014<sup>2</sup> la Politica Retributiva ha inoltre introdotto (anche per i piani in essere che prevedono erogazioni a partire dal 1 gennaio 2015) l'utilizzo di "clausole di *clawback*"<sup>3</sup> in base alle quali il Gruppo potrà richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme già erogate (o la ritenzione di somme oggetto di differimento), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Le componenti variabili si differenziano in:

---

<sup>1</sup> Nel rispetto dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. e delle raccomandazioni UE.

<sup>2</sup> La nuova Politica Retributiva di Autogrill è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società tenuto il 22 dicembre 2014.

<sup>3</sup> In applicazione del criterio applicativo 6.C.1 lettera f) del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.

- **componente variabile annuale “ibrida” (Senior Executive MBO Plan - SEMP<sup>4</sup>)**, che premia il raggiungimento di obiettivi bilanciati di natura qualitativa e/o quantitativa, sia annuali che triennali, 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 favorendo la sostenibilità delle *performance* aziendali rispetto a tutti gli *stakeholder*.
- **Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente:** premiano occasionalmente, attraverso bonus ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale e non ricorrente, dimensioni di risultato o prestazionali del management di particolare significato strategico, non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a lungo termine, ottenuti attraverso contributi individuali eccezionali. La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni è sottoposta, per gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche, al preventivo vaglio del Comitato per le Risorse Umane.
- **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, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2014 e già sottoposta alla Assemblea Ordinaria Annuale dei Soci del 28 maggio 2014, è stata ulteriormente aggiornata nel corso del 2014, con il coinvolgimento del Comitato Risorse Umane, e approvata dal Consiglio di Amministrazione nell’adunanza del 22 dicembre 2014, per integrare le “clausole di *clawback*” nelle componenti variabili legate alla *performance* (anche in riferimento ai piani in essere che prevedono erogazioni a partire dal 1 gennaio 2015). Tale modificazione è sottoposta alla deliberazione, non vincolante, dell’Assemblea Ordinaria Annuale dei Soci di Autogrill alla quale sarà resa anche la presente Relazione.

---

<sup>4</sup> Per dettagli sul Piano si fa riferimento al paragrafo 3.2.1.

### **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*<sup>5</sup> 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.

#### **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 2014 Mercer, WorldatWork 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 al mese di approvazione dei "*range* percentuali" di aumento da parte del Comitato Risorse Umane.

#### **3.2 Componente variabile**

##### **3.2.1 Componente variabile annuale "ibrida" (*Senior Executive Mbo Plan – SEMP*)**

---

<sup>5</sup> Stessa gestione viene estesa all'Alta Direzione.

È finalizzata alla focalizzazione degli *executive* verso il raggiungimento di obiettivi bilanciati di natura qualitativa e/o quantitativa, coerenti con la creazione di valore nel lungo periodo, con la crescita sostenibile e con la gestione dei rischi, attraverso un apposito piano di incentivazione annuale ("*Senior Executive Mbo Plan - SEMP*"), che considera obiettivi con un periodo di *performance* sia annuale che pluriennale (sistema "ibrido"). In particolare, il sistema è composto dal 60% del variabile legato a obiettivi triennali e il 40% a obiettivi individuali annuali. Come da politica retributiva tale schema si applica all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con responsabilità strategica nonché all'Alta Direzione del Gruppo.

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

Pertanto in considerazione del mercato del lavoro di riferimento e del livello di responsabilità della posizione, i valori *target* della retribuzione variabile di breve possono variare dal 30% al 60% della Retribuzione Annuale Lorda ("*RAL*"); i massimi valori dal 50% 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 e pre-negoziati non legati a obiettivi di *performance* misurabili.

Il sistema, gli indicatori (KPI), nonché gli obiettivi associati, vengono determinati 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.

Gli obiettivi per il triennio 2014-2016 introdotti nel SEMP 2014 si riferiscono ad indicatori finanziari comuni alle funzioni di Gruppo e alle *Business Unit* quali "*Funds From Operations* di Gruppo cumulato del triennio 2014 -2016" e "*Valore Portafoglio Contratti* di Gruppo medio del triennio 2014 – 2016". Inoltre, mentre per le *Business Unit* Nord America e *International* è incluso un obiettivo di "*EBITDA* cumulato sul triennio 2014-2016" per il relativo perimetro di riferimento, la *Business Unit* Europa e le funzioni di Gruppo hanno un obiettivo triennale di "*Miglioramento* statisticamente significativo della *Customer Satisfaction alla fine del triennio 2014-2016*" relativamente al perimetro europeo.

Gli obiettivi di ruolo, che corrispondono al 40% del premio complessivo ottenibile e mantengono un periodo di *performance* annuale, vengono determinati e valutati dal superiore diretto con la supervisione della Direzione Risorse Umane (unitamente al Consiglio di Amministrazione per l'Amministratore Delegato, e del Comitato Controllo e Rischi, del Collegio sindacale e del Comitato per le Risorse Umane per il Direttore Internal Audit). La Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo si occupa, inoltre, di verificare la coerenza generale degli obiettivi tra le funzioni, che devono essere almeno in parte misurabili.

Relativamente all'anno 2014, la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi e relativa erogazione dell'incentivo è avvenuta per la sola parte annuale l'anno successivo a quello di competenza. L'erogazione di tutti gli incentivi avviene previa verifica del rispetto delle condizioni di accesso agli stessi ( es. rispetto dei *gate*, assenza di azioni disciplinari, ecc.).

La parte triennale del Senior Executive MBO Plan, previa verifica del raggiungimento dei risultati a fine triennio da parte del Consiglio di Amministrazione della capogruppo, verrà erogata nel 2017.

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 in grado di generare valore per tutti gli *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. L'erogazione di una porzione della componente variabile derivante da schemi di incentivazione di lungo periodo viene differita rispetto alla data di maturazione.

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.

Nel 2014 sono stati attivi tre sistemi di incentivazione di lungo periodo:

- Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program (Nuovo L-LTIP) 2010-2012
- Stock Option Plan (SOP) 2010,
- Phantom Stock Options Plan 2014.

Relativamente alla componente variabile di lungo termine, sono da segnalarsi per il 2014 i seguenti eventi significativi:

- chiusura del sottopiano *Wave 2* del Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program (Nuovo L-LTIP 2010-2012 ), relativo al triennio 2012-2014: il sottopiano non ha raggiunto gli obiettivi predefiniti e quindi non ha dato luogo ad alcuna erogazione. Tale *Wave* conclude il Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program (Nuovo L-LTIP) 2010-2012;
- la maturazione ("*vesting*") del piano *Stock Option Plan (SOP) 2010* in data 20 Aprile 2014, determinando la maturazione di parte delle opzioni assegnate;
- lancio del piano *Phantom Stock Options 2014*.



Si ricorda che i *Long Term Incentive Plan* possono avere obiettivi qualitativi o quantitativi e si sviluppano su un periodo di *performance* pluriennale. Gli indicatori obiettivo (KPI), i *target* e condizioni *gate* vengono proposti al momento del lancio dall'Amministratore Delegato e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per le Risorse Umane. Gli incentivi sono "autofinanziati" ovvero considerati sia a livello di *budget* che a livello di consuntivo nelle relative voci di costo contabile. Inoltre obiettivi quantitativi e qualitativi

La tabella alla pagina successiva espone le caratteristiche essenziali di ogni piano e sottopiano di lungo periodo in essere.

### 3.2.3 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente

Tali componenti premiano occasionalmente, attraverso bonus ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale e non ricorrente, dimensioni di risultato o prestazionali del *management* di particolare significato strategico, non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a lungo termine, ottenuti attraverso contributi individuali eccezionali. La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni è sottoposta, per gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche, al preventivo vaglio del Comitato per le Risorse Umane.

Piano	Destinatari	Struttura	Tipologia	Entità premi (a seconda della posizione del partecipante)		Limite massimo dei premi (CAP) <sup>6 7</sup>	Data maturazione	Lock-up	KPI
				Target	Max				
<b>Nuovo L-LTIP 2010-2012</b> <sup>8</sup>	Amministratore Delegato e Dirigenti con responsabilità strategiche	Sottopiano - Wave 2 (2012 – 2014)	Stock Grant	75%	200%	dal 250% al 300% della RAL	Marzo 2015	- 50% (alla data di maturazione) - 30% (Aprile 2016) - 20% Aprile 2018)	<i>Earnings per share</i>
<b>SOP 2010</b>	Amministratore Delegato e Dirigenti con responsabilità strategiche	Il piano si sviluppa in 4 anni (dall'aprile 2010 all'aprile 2014)	Performance Stock Option	L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategica hanno in tutto maturato 685.348 opzioni		Dal 150% al 300% della RAL	Aprile 2014: maturazione delle opzioni che possono essere esercitate fino al 30 aprile 2018		VALORE FINALE: somma della media dei valori ufficiali dei 2 titoli (WDF e Autogrill) nei tre mesi precedenti la data di <i>vesting</i> + dividendi distribuiti nel <i>vesting</i> period.
<b>Phantom Stock Options Plan 2014</b>	Amministratore Delegato e Dirigenti con responsabilità strategiche	Wave 1 (2014-2016)	Phantom Performance Stock Option	Wave 1: da 188.500 a 883.495 opzioni a seconda del cluster di appartenenza		Dal 150% al 200% della RAL a seconda del cluster	Wave 1: Luglio 2016	- 80% (alla data di maturazione) - 20% (Luglio 2017)	Condizione <i>gate</i> : <i>performance</i> dell'azione Autogrill nel periodo di riferimento >= 90% della <i>performance</i> dell'indice FTSE MIB
		Wave 2 (2014-2017)		Wave 2: da 121.000 a 565.217 opzioni a seconda del cluster di appartenenza Wave 2			Wave 2: Luglio 2017	- 80% (alla data di maturazione) - 20% (Luglio 2018)	

<sup>6</sup> L'eventuale *capital gain* derivante dai premi *equity* viene limitato attraverso il meccanismo del CAP a livello individuale alla data di maturazione.

<sup>7</sup> Variabile in funzione del posizionamento del partecipante rispetto al ruolo organizzativo e al peso della posizione.

<sup>8</sup> Il sottopiano "Main plan (2010-2012)" ha erogato il premio a marzo 2013 (cfr. Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2012), mentre il sottopiano Wave1 (2011-2013) non ha erogato il premio.

<sup>6</sup> Relativamente all'Amministratore Delegato sussiste un obbligo di *minimum holding*, che prevede l'obbligo di acquistare un numero di azioni Autogrill corrispondente ad un investimento complessivo pari al 20% del premio netto corrisposto dal Piano stesso; tali azioni dovranno essere mantenute fino alla cessione.

#### **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 effettuato in conformità alle prassi di mercato e alle *policy* di Gruppo (es. *policy auto, policy expatriation*) 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.

Relativamente al 2014, la parte annuale della componente variabile annuale "ibrida" è ricollegabile al *budget* dell'anno, mentre la parte pluriennale della componente variabile annuale "ibrida" e la componente variabile 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.

#### **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**

Previa 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 il punto 3.2.2. Il rispetto degli obiettivi di *covenant* finanziari costituisce condizione per la maturazione dei diritti acquisiti. Sono in essere meccanismi di *clawback* per tutti i piani di incentivazione annuale o a lungo termine. Tali meccanismi definiscono che il Gruppo potrà richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme già erogate (o la ritenzione di somme oggetto di differimento), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

## **9. 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. In particolare, relativamente al Piano *Phantom Stock Options 2014* l'Amministratore Delegato ha un impegno di "*minimum holding*", che si esplicita attraverso l'obbligo di acquistare sul mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. un numero di azioni Autogrill corrispondente ad un investimento complessivo pari al 20% del premio netto corrisposto dal Piano stesso; tali azioni dovranno essere mantenute fino alla cessione dell'incarico.

## **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 12 mesi.

Attualmente sono in essere trattamenti di fine rapporto "pre-determinati" per l'Amministratore Delegato di Gruppo e il CEO North America. Per tutti gli *executive* sono disposti patti di non concorrenza.

#### **11. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO 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 2014 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: Alessandro Benetton, Gianni Mion, Paolo Roverato, Tommaso Barracco, Carolyn Dittmeier, Massimo Fasanella D'Amore di Ruffano, Giorgina Gallo, Stefano Orlando, Neriman Ülsever, Ernesto Albanese, Francesco Umile Chiappetta.

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) Controllo e Rischi e Corporate Governance (già, Comitato per il Controllo Interno e per la *Corporate Governance*), ii) per le Risorse Umane, iii) Strategie e Investimenti, e iv) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate).

### **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 2014, 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 e Rischi e *Corporate Governance*, del Comitato per le Risorse Umane e del Comitato Strategie e Investimenti spetta un ulteriore compenso annuo pari a Euro 20.000<sup>9</sup>, oltre a un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni dei Comitati stessi.
- (c) Ai componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate spetta un ulteriore compenso annuo pari a Euro 10.000<sup>10</sup>, oltre a un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni del Comitato stesso.
- (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:

---

<sup>9</sup> L'entità del compenso è stata definita al rinnovo del mandato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, tenutasi il 28 maggio 2014. Si ricorda che il compenso annuo nel mandato precedente era pari a 30.000 euro, per cui i consiglieri già in carica hanno percepito il compenso deliberato all'assunzione del mandato nel 2011 *pro-rata temporis* fino al rinnovo di mandato.

<sup>10</sup> L'entità del compenso è stata definita con delibera dell'Assemblea degli Azionisti, tenutasi il 28 maggio 2014.



- Componente fissa del pacchetto (RAL o *Base Salary*)
- Componenti variabili legate alla *performance*:
  - Senior Executive MBO Plan 2014 (variabile annuale "ibrida" con obiettivi di breve e lungo periodo)
  - Phantom Stock Options Plan 2014 (variabile di lungo 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](http://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 della Società, 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*"), il contratto di un Dirigente con responsabilità strategiche di una società controllata prevede, inoltre, il

riconoscimento di un'indennità che non supera 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](http://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 porzione annuale della remunerazione variabile SEMP relativa agli obiettivi 2014 (erogata nel 2015 con competenza 2014)<sup>11</sup>; (v) *benefit* di natura non monetaria.

Inoltre, in data 21 aprile 2010, in riferimento al *vesting* del Piano SOP 2010, ha maturato 330.073 Opzioni, esercitandone nel corso dell'anno 156.833 acquistando e contestualmente vendendo azioni WDF.

Infine, in data 16 luglio 2014, l'Amministratore Delegato è stato individuato come beneficiario del piano di incentivazione *Phantom SOP 2014* per un totale di 883.495 Opzioni *phantom* nell'ambito del sottopiano Wave 1 e ulteriori 565.217 Opzioni *phantom* nell'ambito del sottopiano Wave 2.

L'Amministratore Delegato ha poi maturato il diritto ad un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni consiliari e assembleari.

### **2.2 Altri dirigenti con responsabilità strategiche**

In merito ai Dirigenti con responsabilità strategica del Gruppo si fa presente che, in data 10 luglio 2014, Tom Fricke, *President* e CEO di HMSHost (Nord America), ha terminato il suo contratto. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, ha designato Steve Johnson, precedentemente *Executive Vice President* della *Business Unit* Nord America, quale nuovo *President* e CEO di HMSHost.

Con riferimento ai 9 dirigenti con responsabilità strategiche identificati nel corso del 2014 sono stati corrisposti i seguenti compensi:

- (i) quanto ai 6 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società:

---

<sup>11</sup> 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.

- essi hanno percepito (i) la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della Società; (ii) la porzione annuale della remunerazione variabile SEMP relativa agli obiettivi 2014 (erogata nel 2015 con competenza 2014)<sup>12</sup>; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
- la Wave 2 del piano L-LTIP 2010-2012 (riferita al periodo 2012-2014) non ha erogato alcun incentivo, non essendo stati raggiunti gli obiettivi assegnati e conseguentemente non essendo stati maturati i presupposti per l'erogazione;
- in data 16 luglio 2014 sono stati individuati come beneficiari del piano di incentivazione Phantom SOP 2014 sia in riferimento al sottopiano Wave 1 che al sottopiano Wave 2.

(ii) quanto ai 3<sup>13</sup> dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti delle controllate:

- al dirigente con responsabilità strategica con cui nel corso del 2014 è stato risolto il rapporto di lavoro dipendente con la relativa società, è stato corrisposto: (i) la retribuzione fissa quale dirigenti dipendente della rispettiva società per i mesi di effettivo servizio; (ii) il bonus annuale come definito nel contratto di lavoro calcolato *pro rata temporis* (iii) altri *benefit* di natura non monetaria. Inoltre, in applicazione degli accordi previsti, ha percepito al termine del mandato: (iv) i trattamenti di fine rapporto già "pre-determinati" nel contratto di lavoro, in coerenza con la Politica Remunerativa.
- i 2 che sono rimasti dipendenti delle rispettive società per tutto il 2014 hanno percepito: (i) la retribuzione fissa quali dirigenti dipendenti della rispettiva società; (ii) la porzione annuale della remunerazione variabile SEMP relativa agli obiettivi 2014 (erogata nel 2015 con competenza 2014)<sup>14</sup>; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
- in relazione ai 3 dirigenti, la Wave 2 del piano L-LTIP 2010-2012 (riferita al periodo 2012-2014) non ha erogato alcun incentivo, non essendo stati raggiunti gli obiettivi assegnati e conseguentemente non essendo stati maturati i presupposti per l'erogazione;
- i 2 che sono rimasti dipendenti delle rispettive società per tutto il 2014 sono stati individuati, in data 16 luglio 2014, come beneficiari del piano di incentivazione *Phantom SOP 2014* sia in riferimento al sottopiano Wave 1 che al sottopiano Wave 2.

Inoltre, in data 21 aprile 2010: 7 di loro hanno maturato un numero complessivo di 355.275 Opzioni in relazione al *vesting* del Piano SOP 2010; 1 di loro ha maturato 77.832 opzioni *phantom* in relazione al Piano Stock Appreciation Rights (SARs) 2010.

---

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Sono inclusi sia il CEO Nord America in carica fino a luglio 2014 che quello nominato successivamente.

<sup>14</sup> 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

Nel corso del 2014, infine, 2 di loro hanno esercitato un numero complessivo di 99.136 Opzioni.

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 2014, 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 sono pertanto fornite su base aggregata includendo i compensi erogati al CEO Nord America in carica fino al luglio 2014.

**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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi dell'anno	Partecipazione agli utili					
Gilberto Benetton	Presidente	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 7.200 <sup>(b)</sup>						57.200		
Gianmario Tondato da Ruos	Amministratore Delegato	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 7.200 <sup>(b)</sup> 460.000 <sup>(c)</sup> 401.099 <sup>(d)</sup>			200.000		13.541	1.131.840	503.655	
Alessandro Benetton	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 6.000 <sup>(b)</sup>						56.000		
Paolo Roverato	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 16.200 <sup>(b)</sup>	24.054 <sup>(e)</sup> 24.054 <sup>(f)</sup>					114.308		
Gianni Mion	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 12.000 <sup>(b)</sup>	24.054 <sup>(g)</sup>					86.054		
Tommaso Barracco	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 12.600 <sup>(b)</sup>	24.054 <sup>(g)</sup>					86.654		
Stefano Orlando	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 13.800 <sup>(b)</sup>	11.890 <sup>(e)</sup> 12.164 <sup>(f)</sup> 5.945 <sup>(h)</sup>					93.799		
Massimo Fasanella D'Amore di Ruffano	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 12.000 <sup>(b)</sup>	11.890 <sup>(e)</sup> 11.890 <sup>(g)</sup>					85.780		
Carolyn Dittmeier	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	05-2017	50.000 <sup>(a)</sup> 13.200 <sup>(b)</sup>	11.890 <sup>(f)</sup> 5.945 <sup>(h)</sup>					81.035		
Arnaldo Camuffo	Consigliere	01/01/2014 – 28/5/2014	05-2014	20.274 <sup>(a)</sup> 6.000 <sup>(b)</sup>	12.164 <sup>(e)</sup>					38.438		

Marco Jesi	Consigliere	01/01/2014 28/5/2014	-	05-2014	20.274 <sup>(a)</sup> 4.800 <sup>(b)</sup>	12.164 <sup>(g)</sup>					37.238		
Marco Mangiagalli	Consigliere	01/01/2014 28/5/2014	-	05-2014	20.274 <sup>(a)</sup> 5.400 <sup>(b)</sup>	12.164 <sup>(f)</sup>					37.838		
Alfredo Malguzzi	Consigliere	01/01/2014 28/5/2014	-	05-2014	20.274 <sup>(a)</sup> 6.600 <sup>(b)</sup>	12.164 <sup>(e)</sup>					39.038		
Neriman Ulsever	Consigliere	28/05/2014 31/12/2014	-	05-2017	29.726 <sup>(a)</sup> 3.600 <sup>(b)</sup>						33.326		
Francesco Umile Chiappetta	Consigliere	28/05/2014 31/12/2014	-	05-2017	29.726 <sup>(a)</sup> 7.200 <sup>(b)</sup>	11.890 <sup>(f)</sup>					48.816		
Ernesto Albanese	Consigliere	28/05/2014 31/12/2014	-	05-2017	29.726 <sup>(a)</sup> 3.600 <sup>(b)</sup>						33.326		
Giorgina Gallo	Consigliere	28/05/2014 31/12/2014	-	05-2017	29.726 <sup>(a)</sup> 8.400 <sup>(b)</sup>	11.890 <sup>(g)</sup> 5.945 <sup>(h)</sup>					55.961		
Luigi Bisozzi	Sindaco ATG e Nuova Sidap	01/01/2014 31/12/2014	-	05-2017	57.200 <sup>(i)</sup> 25.011 <sup>(l)</sup>						82.211		
Eugenio Colucci	Sindaco ATG e Nuova Sidap	01/01/2014 31/12/2014	-	05-2017	55.000 <sup>(i)</sup> 16.859 <sup>(l)</sup>						71.859		
Marco Giuseppe Maria Rigotti	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2014 31/12/2014	-	05-2017	86.193 <sup>(i)</sup>						86.193		
9	Dirigenti con responsabilità strategiche				2.670.270		636.869		201.400		3.508.539	921.925	1.129.093
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>3.600.582</b>	<b>246.211</b>	<b>534.633</b>		<b>101.098</b>		<b>4.482.524</b>	<b>1.201.636</b>	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>					<b>966.852</b>		<b>302.235</b>		<b>113.843</b>		<b>1.382.930</b>	<b>223.944</b>	<b>1.129.093</b>
<b>(III) Totale</b>					<b>4.567.434</b>	<b>246.211</b>	<b>836.868</b>		<b>214.941</b>		<b>5.865.454</b>	<b>1.425.580</b>	<b>1.129.093</b>

- (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 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
- (i) Compenso per la carica nella società Autogrill S.p.A.
- (l) Compenso per la carica nella società controllata Nuova Sidap S.r.l.



**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 non maturate <sup>(d)</sup>	Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (16)=(2)+(5)-(11)-(14)-(15)	Opzioni di competenza dell'esercizio (17)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio <sup>(b)</sup>	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione <sup>(c)</sup>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio <sup>(b)</sup>	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value <sup>(c)</sup>
Gianmario Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	SOP 2010 <sup>(a)</sup>	425.000	9,34€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2018	0						156.833	5,17€	9,85€	94.927	0	173.240	229.774 €
6	Dirigenti con Responsabilità strategiche	SOP 2010	392.000	9,34€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2018	0						41.259	9,34€	17,44€	156.725	0	256.139	234.222 €
			120.000	8,19€								57.877	8,19€	17,04€				
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>Piano SOP (20 aprile 2010)</b>	<b>817.000</b>			<b>0</b>						<b>198.092</b>			<b>189.529</b>	<b>0</b>	<b>429.379</b>	<b>430.603 €</b>
<b>(II) Compensi da controllare e collegate</b>		<b>Piano SOP (20 aprile 2010)</b>	<b>120.000</b>			<b>0</b>						<b>57.877</b>			<b>62.123</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33.393 €</b>
<b>(III) Totale</b>			<b>937.000</b>			<b>0</b>						<b>255.969</b>			<b>251.652</b>	<b>0</b>	<b>429.379</b>	<b>463.996 € <sup>(d)</sup></b>

- (a) SOP 2010 = Stock Option Plan 2010, come modificato dall'Assemblea dei Soci del 6 Giugno 2013: ogni Opzione Autogrill originariamente attribuita dà diritto a sottoscrivere disgiuntamente n. 1 Azione Autogrill e n. 1 Azione WDF nei termini ed alle condizioni previste dal Regolamento.
- (b) Come deliberato dall'Assemblea del 6 Giugno 2013 il Prezzo di Esercizio viene ripartito mediante suddivisione proporzionale tra Azione Autogrill e Azione WDF, sulla base del valore medio del prezzo ufficiale di borsa del titolo Autogrill e del titolo WDF nei primi 30 giorni dalla data di prima quotazione di WDF SpA, come segue:  $\frac{9,34€}{2} = 4,17€$  per Autogrill +  $5,17€$  per WDF /  $\frac{8,91€}{2} = 3,98€$  per Autogrill +  $4,93€$  per WDF /  $\frac{8,19€}{2} = 3,66€$  per Autogrill +  $4,53€$  per WDF.
- (c) Il valore del *Fair value* è determinato attraverso il metodo binomiale.
- (d) Opzioni che non sono maturate al momento del *vesting* in relazione al Valore Finale del titolo e alle meccaniche del Piano. In applicazione del relativo Regolamento, i partecipanti ne perdono ogni diritto.

**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)	(11)	(12)
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	Periodo di vesting	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 2) <sup>(a)</sup>	225.000 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	Dal 01 gennaio 2012 al 31 marzo 2015						225.000	0		0 € <sup>(d)</sup>
		Phantom SOP 2014 (Wave 1) <sup>(b)</sup>	0		883.495 Phantom Stock Option	776.595 €	Dal 16 luglio 2014 al 15 luglio 2016	16 luglio 2014	6,60€	0	0		178.723 €
		Phantom SOP 2014 (Wave 2) <sup>(b)</sup>	0		565.217 Phantom Stock Option	620.224 €	Dal 16 luglio 2014 al 15 luglio 2017	16 luglio 2014	6,60€	0	0		95.158 €
9	Dirigenti con Responsabilità strategiche	Nuovo L-LTIP (Wave 2) <sup>(a)</sup>	880.000 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	Dal 01 gennaio 2012 al 31 marzo 2015						880.000			0 € <sup>(d)</sup>
		Phantom SOP 2014 (Wave 1) <sup>(b)</sup>	0		1.630.000 Phantom Stock Option	1.811.433 €	Dal 16 luglio 2014 al 15 luglio 2016	16 luglio 2014	6,595€	0	0		416.878 €

		Phantom SOP 2014 (Wave 2) <sup>(b)</sup>	0		1.046.000 Phantom Stock Option	1.446.027 €	Dal 16 luglio 2014 al 15 luglio 2017	16 luglio 2014	6,595€	0	0		221.856 €
		SARs 2010 <sup>(c)</sup>	120.000 Stock Appreciation Rights	Dal 20 Aprile 2010 al 20 aprile 2014	0	0				42.168	77.832	17,81 €	48.969 €
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)</b>	<b>830.000</b>		<b>0</b>	<b>0 €</b>				<b>830.000</b>	<b>0</b>		<b>0 € <sup>(d)</sup></b>
		Phantom SOP 2014 (Wave 1) (13 marzo 2014)	0		2.057.995	2.186.492 €				0	0		503.193 €
		Phantom SOP 2014 (Wave 2) (13 marzo 2014)	0		1.319.217	1.745.744 €				0	0		267.840 €
		SARs 2010 (20 aprile 2010)	0		0	0 €				0	0		0 €
<b>(II) Compensi da controllare e collegate</b>		<b>Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)</b>	<b>275.000</b>		<b>0</b>	<b>0 €</b>				<b>275.000</b>	<b>0</b>		<b>0 € <sup>(d)</sup></b>
		Phantom SOP 2014 (Wave 1) (13 marzo 2014)	0		455.500	401.536 €				0	0		92.408 €
		Phantom SOP 2014 (Wave 2) (13 marzo 2014)	0		292.000	320.507 €				0	0		49.174 €
		SARs 2010 (20 aprile 2010)	120.000		0	0 €				42.168	77.832		48.969 €
<b>(III) Totale</b>			<b>1.225.000</b>		<b>4.124.712</b>	<b>4.654.279 €</b>				<b>1.147.168</b>	<b>77.832</b>		<b>961.584 €</b>

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

(b) Phantom SOP 2014 = Phantom Stock Option 2014.

(c) SARs 2010 = Stock Appreciation Rights 2010. Piano di *phantom stock* che duplica le logiche e meccaniche del *Piano Stock Option Plan 2010* (come modificato dall'Assemblea dei Soci del 6 Giugno 2013) senza peraltro dare diritto alla sottoscrizione di azioni Autogrill e/o WDF.

(d) Al 31 dicembre 2014 la Società ritiene che non verranno raggiunti i livelli minimi di performance richiesti per l'attivazione del piano Nuovo L-LTIP (Wave 2) 2012-2014 e pertanto alla stessa data non risultano stanziare riserve per tali piani. Il totale dei costi iscritti a conto economico nel 2014 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 Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora Differiti	
Gianmario Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	SEMP 2014 <sup>(a)</sup>	200.000 €					0 €	
9	Dirigenti con Responsabilità strategiche	SEMP 2014 <sup>(a)</sup>	636.869 €					0 €	
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>Piano SEMP 2014 <sup>(a)</sup></b>	<b>534.633 €</b>					0 €	
<b>(II) Compensi da controllare e collegate</b>		<b>Piano SEMP 2014 <sup>(a)</sup></b>	<b>302.235 €</b>					0 €	
<b>(III) Totale</b>			<b>836.868 €</b>					0 €	

a) SEMP 2014 = Senior Executive MBO Plan 2014. I Bonus erogati si riferiscono alla porzione annuale relativa agli obiettivi 2014 (erogata nel 2015 con competenza 2014)

**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	0	0	14.700
Mion Gianni	Consigliere	Autogrill S.p.A.	5.000	10.000 <sup>(1)</sup>	0	15.000
Barracco Tommaso <sup>(2)</sup>	Consigliere	Autogrill S.p.A.	12.578	0	0	12.578

**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
2 <sup>(3)</sup>	Autogrill SpA	0	99.136	99.136	0

---

<sup>1</sup> Possesso riferibile all'amministratore Gianni Mion in quanto possedute dal coniuge non legalmente separato

<sup>2</sup> Azioni già possedute prima della nomina nel Consiglio di Amministrazione (21 aprile 2011)

<sup>3</sup> Operazioni legate all'Esercizio delle Opzioni del piano SOP 2010: ogni Esercizio ha comportato l'acquisto e la contestuale vendita di tutte le azioni optate