



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: 13 marzo 2014

INDICE

INTRODUZIONE.....	5
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
PREMESSA	7
1. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	8
1.1 Assemblea degli Azionisti	8
1.2 Consiglio di Amministrazione	8
1.3 Comitato per le Risorse Umane	9
1.3.1 Composizione.....	9
1.3.2 Competenze e modalità di funzionamento	9
1.4 Amministratore Delegato	11
1.5 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo	11
1.6 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica Retributiva	12
2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	12
2.1 Premessa.....	12
2.2 Principi e finalità della Politica Retributiva	12
2.3 Eventuali cambiamenti della Politica Retributiva rispetto all'esercizio finanziario precedente	14
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA.....	14
3.1 Componente fissa (RAL o <i>base salary</i>)	14
3.2 Componente variabile	15
3.2.1 Componente variabile di breve periodo (<i>MBO</i>).....	15
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

4.	POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (<i>FRINGE BENEFIT</i>) ...	19
5.	OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	19
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.....	19
7.	COERENZA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ [E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO]	20
8.	TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. <i>VESTING PERIOD</i>) PER GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO	20
9.	INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.....	20
10.	POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA	20
11.	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	21
12.	POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI A COMITATI, E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	21
13.	INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ	22
SEZIONE II - RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO		23
1.	RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	24
1.1	Premessa.....	24
1.2	Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali	24
1.3	Altri dirigenti con responsabilità strategiche	24
1.4	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	25
1.5	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.....	25
1.5.1	Consiglio di Amministrazione e Direttori Generali	25
1.5.2	Dirigenti con responsabilità strategiche	25
2.	ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	26
2.1	Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttori Generali	26

2.2	Altri dirigenti con responsabilità strategiche	26
	TABELLE (ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-BIS, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)	28
	TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	29
	TABELLA 2: <i>STOCK-OPTION</i> ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	32
	TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	34
	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	34
	TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	37
	TABELLE (ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)	38
	TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI	39
	TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE....	39

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 2013 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**

PREMESSA

Il giorno 1 ottobre 2013 ha avuto efficacia la scissione parziale proporzionale mediante la quale Autogrill S.p.A. ha assegnato il *business Travel Retail & Duty Free* a World Duty Free S.p.A., contestualmente quotata presso la Borsa di Milano.

La separazione societaria e organizzativa dei due *business, Food & Beverage e Travel Retail*, ha comportato in materia di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica e dell'Alta Direzione i seguenti cambiamenti:

- l'uscita dal Gruppo Autogrill di un dirigente con responsabilità strategiche (José Maria Palencia, CEO di World Duty Free S.p.A.);
- l'adeguamento dei sistemi di incentivazione di lungo periodo in essere (Nuovo L-LTIP 2010-2012 e SOP 2010) come conseguenza del cambiamento del (rispettivo) perimetro societario dei soggetti destinatari.

In particolare, sono state apportate alcune modifiche ai piani di lungo termine già in essere alla data di scissione, al fine di rifletterne il mutato contesto organizzativo e societario, ottemperando alle clausole dei regolamenti in essere.

In merito al "Nuovo L-LTIP 2010 – 2012 - Sottopiano Wave 2" relativo al periodo 2012-2014: in applicazione del Regolamento, il Consiglio di Amministrazione ha disposto il riposizionamento del parametro obiettivo (KPI) sulla base dei dati originali de "Il Piano Pluriennale 2012-2016" presentato il 15 dicembre 2011. Confermando il parametro obiettivo di riferimento - *Earning Per Share* (EPS) cumulato del triennio 2012-2014 - è stata determinata una ridefinizione dell'*EPS target* che, per la quota parte relativa al 2014, verrà calcolato considerando esclusivamente il perimetro della società Autogrill.

Con riferimento allo *Stock Option Plan* 2010 (SOP 2010), l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 6 Giugno 2013 ha deliberato le seguenti modifiche:

- o l'adeguamento degli strumenti finanziari oggetto dei diritti di opzione attribuiti ai beneficiari del Piano e, più precisamente, l'assegnazione a tutti i beneficiari di opzioni, esercitabili anche in via disgiunta, ciascuna delle quali attribuisce il diritto di sottoscrivere una Azione Autogrill e una Azione WDF;
- o la ridefinizione del Valore Finale (cfr. pag. 18), ovvero la condizione (KPI) cui è legata la conversione delle opzioni del SOP in azioni Autogrill e azioni World Duty Free, che viene definita ora come la somma della media dei valori ufficiali dei due titoli (Autogrill e WDF) nei tre mesi precedenti la data di *vesting* (20 Aprile 2014), maggiorato dei dividendi distribuiti dalla data di offerta e fino al termine del periodo di *Vesting*;
- o la proroga al 30 aprile 2018 del periodo di esercizio delle opzioni maturate.

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 svolto 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:

- esprime un parere 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 strategiche 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 conferite 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 attualmente Alfredo Malguzzi (Presidente), Paolo Roverato e Arnaldo Camuffo (rimasti in carica per tutto il periodo di riferimento della presente relazione). 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.

Come da regolamento aggiornato in data 24/01/2013, 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 S.p.A.) e del Gruppo (società controllate da Autogrill S.p.A.);
- (ii) la presentazione di proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla 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 delle direzioni Amministrazione-Finanza-Controllo e Pianificazione Strategica, 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 delle direzioni Amministrazione-Finanza e di Pianificazione Strategica della Società e (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 e 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 sulla base delle indicazioni al medesimo fornite, riferisce sulle predette politiche di remunerazione e il Comitato (tramite il suo Presidente o altro componente del Comitato stesso) 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 (possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci).

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.

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 Autogrill S.p.A. 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 retributivo (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/o 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

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

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 7 marzo 2013 e già sottoposta alla Assemblea Ordinaria annuale dei Soci in data 6 giugno 2013, è stata ulteriormente aggiornata nel corso del 2013, con il coinvolgimento del Comitato per le Risorse Umane, e approvata dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 14 ottobre 2013, per esplicitare che, tra gli strumenti di incentivazione, vengono considerate anche le erogazioni di premi *una tantum* discrezionali. Tale modificazione è sottoposta alla deliberazione, non vincolante, dell'Assemblea Ordinaria annuale dei Soci di Autogrill alla quale sarà resa anche la presente Relazione.

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.

3.1 Componente fissa (RAL o *base salary*)

² Stessa gestione viene estesa all'Alta Direzione.

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 2013 Mercer e Towers Watson) dall'Amministratore Delegato della capogruppo Autogrill S.p.A. 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 per le Risorse Umane.

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, 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 periodo 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 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 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 Autogrill S.p.A. e comunicati a ciascuna *subholding*/controllata.

Per il 2013, 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 *Group Net Profit* e l'*Operating Cash Flow* netto *CapEx* di *Business Unit*; il premio ad essi associati viene dimezzato in caso di fallimento dell'obiettivo semestrale di EBITDA-*CapEx* e viene azzerato in caso di fallimento dell'obiettivo annuale di EBITDA.

Inoltre, è stato introdotto un obiettivo strategico specifico per ogni singola *Business Unit* che riflette le priorità strategiche del 2013 e che è stato reso misurabile attraverso specifici indicatori quantitativi e la chiara e dettagliata indicazione dei risultati attesi.

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 devono essere almeno in parte misurabili.

Relativamente all'anno 2013, la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi e la relativa erogazione dell'incentivo sono avvenute l'anno successivo a quello di competenza, previa approvazione del bilancio d'esercizio 2013, individuale e consolidato, da parte del Consiglio di Amministrazione della capogruppo e previa 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. 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.).

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.

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.

In relazione al 2013 si segnala che il sottopiano *Wave 1* che fa parte del Nuovo *Leadership Team Long Term Incentive Program* (Nuovo L-LTIP 2010-2012), e che si è sviluppato nel triennio 2011-2013, non ha raggiunto gli obiettivi predefiniti e quindi non ha dato luogo ad alcuna erogazione.

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) ^{3 4}	Data maturazione	Lock-up	KPI
Nuovo L-LTIP 2010- 2012 ⁵	Dirigenti con responsabilità strategiche			Target	Max				
		Sottopiano- 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 ⁶ /Capitale investito medio
		Sottopiano- 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 2018		VALORE FINALE: somma della media dei valori ufficiali dei 2 titoli (WDF e Autogrill) nei tre mesi precedenti la data di vesting + dividendi distribuiti nel vesting period.

³ L'eventuale guadagno 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 Il sottopiano "Main plan (2010-2012)" ha erogato il premio a marzo 2013 (cfr. Relazione sulla remunerazione 2012)

⁶ 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 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 2013, 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

Previo 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 e *Corporate Governance*, 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 l'*un-lock* dei diritti acquisiti. Non sono in essere meccanismi di *claw-back*.

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.

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, fermi 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 variabili 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 mensilità 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-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 practice* 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 manager* ed *executive*, finalizzata a tenere indenni detti soggetti dagli oneri loro eventualmente derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni (esclusi i casi di dolo e colpa grave) per risarcimento di danni.

I dirigenti con responsabilità strategiche 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 2013 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, Carolyn Dittmeier, Massimo Fasanella D'Amore di Ruffano, Marco Jesi, Alfredo Malguzzi, Marco Mangiagalli, Gianni Mion, Stefano Orlando, Paolo Roverato.

Ai Consiglieri spetta: un compenso "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 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 2013, 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 "base" per la carica di 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 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 30.000 ciascuno, 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 nello svolgimento dell'incarico, nonché la copertura della polizza *D&O (Directors&Officers) Liability*.
- (f) Ai Sindaci spettano i compensi quantificati in misura forfettaria 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 2013 (variabile di breve periodo)
 - Nuovo L-LTIP 2010-2012 (variabile di lungo periodo)

- SOP 2010 (variabile di lungo periodo).
- Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente
- Benefici non monetari (vedi Sezione 1 – Paragrafi 4 e 11 e Sezione 2 – Paragrafo 2.2).

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" - assemblea.

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 strategiche, 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 dirigente ha diritto a rimanere beneficiario dei 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* - assemblea 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 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 2013 (erogata nel 2014 con competenza 2013)⁷; (v) un'erogazione *una tantum* (erogata con gli emolumenti di marzo 2014), in relazione al ruolo svolto, congiuntamente ad alcuni *executive* dirigenti con responsabilità strategica, nella creazione di valore conseguita nel periodo 2007-2013 in termini di finanza strategica, integrazione dei due settori di business *Food & Beverage* e *Travel Retail & Duty Free* e di crescita degli stessi; (vi) *benefit* di natura non monetaria; (vii) gettoni di presenza relativi alla partecipazione alle riunioni consiliari e assembleari di anni precedenti (cfr. nota I) della tabella 1)

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

2.2 Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai 9 dirigenti con responsabilità strategiche sono stati corrisposti i seguenti compensi:

- (i) quanto ai 7 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 2013 ed erogata nel 2014⁸; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - la *Wave 1* del piano Nuovo L-LTIP 2010-2012 (riferita al periodo 2011-2013) non ha erogato alcun incentivo, non essendo stati raggiunti gli obiettivi assegnati e conseguentemente non essendo stati maturati i presupposti per l'erogazione).
 - per 3 di loro, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione di un'erogazione *una tantum*, discrezionale (con erogazione nel marzo 2014), in relazione al ruolo dagli stessi svolto nella creazione di valore conseguita nel periodo 2007-2013 in termini di finanza strategica, integrazione dei due settori di business *Food & Beverage* e *Travel Retail & Duty Free* e di crescita degli stessi.

^{7 8 9} 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.

- (ii) quanto ai 2 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 2013 erogata nel 2014⁹; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - la *Wave 1* del piano Nuovo L-LTIP 2010-2012 (riferita al periodo 2011-2013) non ha erogato alcun incentivo, non essendo stati raggiunti gli obiettivi assegnati e conseguentemente non essendo stati maturati i presupposti per l'erogazione).

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 2013, 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 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)	(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	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 7.200 ^(b)						57.200		
Gianmario Tondato da Ruos	Amministratore Delegato	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 7.200 ^(b) 460.000 ^(c) 403.297 ^(d) 60.000 ^(f)		1.203.180		13.574		2.197.251	1.501.098	
Alessandro Benetton	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 4.800 ^(b)						54.800		
Francesco Giavazzi	Consigliere	01/01/2013 – 10/04/2013		13.699 ^(a) 1.200 ^(b)						14.899		
Arnaldo Camuffo	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 14.400 ^(b)	30.000 ^(e)					94.400		
Paolo Roverato	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 21.000 ^(b)	30.000 ^(e) 30.000 ^(f)					131.000		
Gianni Mion	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 12.000 ^(b)	30.000 ^(g)					92.000		
Alfredo Malguzzi	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 19.200 ^(b)	30.000 ^(e)					99.200		
Tommaso Barracco	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 13.200 ^(b)	30.000 ^(g)					93.200		

Marco Jesi	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 12.600 ^(b)	30.000 ^(g)					92.600		
Marco Mangiagalli	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 16.800 ^(b)	30.000 ^(f)					96.800		
Massimo Fasanella D'Amore di Ruffano	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 7.800 ^(b)						57.800		
Stefano Orlando	Consigliere	01/01/2013 – 31/12/2013	05-2014	50.000 ^(a) 16.800 ^(b)	30.000 ^(f)					96.800		
Carolyn Dittmeier	Consigliere	10/04/2013 – 31/12/2013	05-2014	36.301 ^(a) 4.200 ^(b)						40.501		
Luigi Biscozzi	Sindaco ATG e Nuova Sidap	2012-2014		57.200 ^(h) 25.334 ⁽ⁱ⁾						82.534		
Eugenio Colucci	Sindaco ATG e Nuova Sidap	2012-2014		55.000 ^(h) 17.169 ⁽ⁱ⁾						72.169		
Marco Giuseppe Maria Rigotti	Presidente Collegio Sindacale	2012-2014		86.012 ^(h)						86.012		
9	Dirigenti con responsabilità strategiche			2.790.240		2.578.904		134.664		5.503.808	2.387.505	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.031.220	270.000	3.333.870		104.675		7.739.766	3.131.071	
(II) Compensi da controllate e collegate				731.431		448.214		43.563		1.223.208	757.532	
(III) Totale				4.762.651	270.000	3.782.084		148.238		8.962.974	3.888.603	

^(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) Gettoni di presenza relativi alla partecipazione alle riunioni consiliari e assembleari di anni precedenti

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

			Opzioni detenute all’inizio dell’esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell’esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell’esercizio			Opzioni scadute nell’er esercizio	Opzioni detenute alla fine dell’esercizio	Opzioni di competenza dell’esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio ^(b)	Periodo possibile esercizio (dal – al)	Nume ro opzio ni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	Fair value alla data di assegnazione ^(c)	Data di assegnazione	delle azioni sottostanti all’assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	delle azioni sottostanti all’assegnazione	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value ^(c)
Gianmar io Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	SOP 2010	425.000	9,34€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2018	0									0	425.000	1.501.098€ ^(d)
7	Dirigenti con Responsab ilità strategich e	SOP 2010	392.000	9,34€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2018	0									0	580.000	2.074.617€ ^(d)
			68.000	8,91€													
			120.000	8,19€													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano SOP (20 aprile 2010)	885.000			0									0	885.000	3.131.071€ ^(d)
(II) Compensi da controllare e collegate		Piano SOP (20 aprile 2010)	120.000			0									0	120.000	444.643€ ^(d)
(III) Totale			1.005.000			0									0	1.005.000	3.575.715€ ^(d)

(a) SOP 2010 = Stock Option Plan 2010, come modificato dall'Assemblea dei Soci del 6 Giugno 2013. Per le modifiche apportate si confronti la Premessa a pag. 7 e la tabella di pag. 18. In particolare, 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: $\frac{9,34\text{€}}{8,19\text{€}} = 4,17\text{€}$ per Autogrill + $\frac{5,17\text{€}}{8,91\text{€}} = 3,98\text{€}$ per Autogrill + $\frac{4,93\text{€}}{8,19\text{€}} = 3,66\text{€}$ per Autogrill + $\frac{4,53\text{€}}{8,91\text{€}} = 3,98\text{€}$ per WDF.
- (c) Il valore del *Fair value* è determinato attraverso il metodo binomiale.
- (d) Il *Fair value* indicato risente del ricalcolo che si è reso necessario a seguito della scissione, nonché del residuo periodo di *Vesting* e della modificata durata del Periodo di Esercizio.

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	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	<i>Fair value</i>
Gianmario Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	Nuovo L-LTIP (Wave 1) (a) (b)	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						203.150			0 € ^(d)
		Nuovo L-LTIP (Wave 2) (a) (b)	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						0			0 € ^(d)

9	Dirigenti con Responsabilità strategiche	Nuovo L-LTIP (Wave 1) ^{(a) (b)}	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						460.000			0 € ^(d)
		Nuovo L-LTIP (Wave 2) ^{(a) (b)}	935.000 Diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente Azioni Autogrill ("Unit")	Dal 01 gennaio 2012 al 31 marzo 2015						0			0 € ^(d)
		SARs 2010 ^(c)	240.000 Stock Appreciation Rights	Dal 20 Aprile 2010 al 20 aprile 2014						0			312.888 €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Nuovo L-LTIP (Wave 1) (21 aprile 2011)	663.150							663.150			0 € ^(d)
		Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	940.000							0			0 € ^(d)
		SARs 2010 ^(d) (20 aprile 2010)	0							0			0 €
(II) Compensi da controllare e collegate		Nuovo L-LTIP (Wave 1) (21 aprile 2011)	0							0			0 € ^(d)
		Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	220.000							0			0 € ^(d)

	SARs 2010 ^(c) (20 aprile 2010)	120.000							0			312.888 €
(III) Totale		1.943.150							663.150			312.888 €

- (a) Nuovo L-LTIP = Nuovo *Leadership Team Long Term Incentive Program* Autogrill
- (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) 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 2013 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 stanziare riserve per tali piani. Il totale dei costi iscritti a conto economico nel 2013 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)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus ^(a)
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Gianmario Tondato da Ruos	Group Chief Executive Officer	MBO13	453.180€						750.000€
9	Dirigenti con Responsabilità strategiche	MBO13	1.343.492€						1.235.412€
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO13	1.453.870€						1.880.000€
(II) Compensi da controllare e collegate		Piano MBO13	342.802€						105.412€
(III) Totale			1.796.672€						1.985.412€

(a) Si riportano in questa colonna anche le erogazioni *una tantum* in relazione al ruolo che alcuni Dirigenti con responsabilità strategica hanno svolto nella creazione di valore conseguita nel periodo 2007-2013 in termini di finanza strategica, integrazione dei due settori di business Food & Beverage e Travel Retail & Duty Free e di crescita degli stessi (cfr. Relazione pagg. 26-27)

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