



# Relazione sulla Remunerazione

## Anno 2013

---

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter d.lgs. (58/98) TUF e  
successive integrazioni e modifiche

Nel testo è data evidenza delle modifiche rispetto all'anno precedente:

## Sommario

Premessa.....	3
Sezione I.....	3
1. Politica per le remunerazioni.....	3
Sezione II.....	4
1. Attuazione della politica di remunerazione.....	4
2. Amministratori.....	4
3. Presidente e Vice Presidente.....	4
4. Amministratore Delegato.....	5
5. Direttore Generale.....	6
6. Dirigente con responsabilità strategiche.....	7
7. Piani di incentivazione a lungo termine.....	8
8. Collegio sindacale.....	8

## Premessa

La presente Relazione è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione è recepita interamente dalla controllante indiretta Atlantia S.p.A;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci effettivi nell'esercizio 2013.

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Autostrade Meridionali, nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

## Sezione I

### 1. Politica per le remunerazioni

Autostrade Meridionali S.p.A. (la "Società") è una società per azioni concessionaria nel comparto autostradale del Gruppo Autostrade ("Gruppo") ed ha come oggetto sociale la gestione in concessione dell'autostrada A3 Napoli-Salerno.

La politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e non esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate e premiare il raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti e allineati agli interessi degli azionisti. La definizione della politica ha lo scopo di rafforzare le motivazioni del *management* e determinare un pacchetto retributivo coerente con il ruolo attribuito e le responsabilità ad esso connesse.

In coerenza con questi principi e la sua *mission*, la Società nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2014 ha deliberato di adottare la politica di remunerazione della controllante indiretta Atlantia S.p.A. ("Atlantia"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Atlantia il 20 febbraio 2014, a cui si rimanda per qualsiasi approfondimento. Il Gruppo fa riferimento alla suddetta politica per la definizione della remunerazione per gli amministratori che ricoprono particolari cariche e per i dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società ha inoltre ritenuto di soprassedere alla costituzione del Comitato per le Remunerazioni non ricorrendone la necessità e potendo far riferimento per le specifiche problematiche di

competenza al Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia, organo preposto alla definizione della politica di remunerazione di Atlantia e delle sue controllate dirette e indirette.

## Sezione II

### 1. Attuazione della politica di remunerazione

La Società ha recepito la politica di remunerazione definita ed adottata da Atlantia per le remunerazioni delle Società controllate direttamente e indirettamente. La politica definisce principi e orientamenti per la definizione della remunerazione degli amministratori esecutivi e non esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

### 2. Amministratori

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e quella aggiuntiva dei componenti dei Comitati con funzioni consultive e propositive costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione è definita dall'Assemblea degli Azionisti.

E' stabilita in:

- (i) un compenso fisso lordo annuo come di seguito indicato;
- (ii) un gettone di presenza in funzione della partecipazione alle sedute del Consiglio nella misura di euro 78 lordi oltre alle spese documentate per l'espletamento dell'incarico.

L'Assemblea del 5 aprile 2012 ha fissato l'emolumento complessivo annuo spettante al Consiglio di Amministrazione e ai partecipanti ai Comitati istituiti per il mandato 2012-2014 in euro 122.500 lordi così ripartito:

Consiglio di Amministrazione art. 2389 1° comma		Comitato Controllo, Rischi e Corporate Governance	
Presidente	€ 15.000	Presidente	€ 7.500
Consigliere	€ 15.000	Componente	€ 5.000

### 3. Presidente e Vice Presidente

Con riferimento alla remunerazione prevista per gli amministratori esecutivi, il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale, in coerenza con le linee guida stabilite dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Atlantia, ha definito i seguenti compensi annui lordi aggiuntivi per gli incarichi svolti, oltre a quanto definito nel paragrafo 2.2:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione, euro 50.000 lordi;
- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, euro 30.000 lordi.

A seguito della nomina del nuovo Vice Presidente della Società il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 ottobre 2013 ha deliberato, con parere favorevole del Collegio Sindacale, di elevare il compenso ai sensi dell'art. 2389 3° comma da euro 10.000 lordi annui ad euro 30.000 lordi annui (con decorrenza 23 luglio 2013, data di accettazione della carica).

La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente della Società non è in alcun modo legata ad obiettivi aziendali né a risultati economici conseguiti dalla Società ed è costituita esclusivamente da una parte fissa.

Per il Presidente e il Vice Presidente non sono previsti accordi che regolano ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione ad iniziativa del singolo o della Società.

#### **4. Amministratore Delegato**

La remunerazione complessiva lorda dell'Amministratore Delegato è costituita da:

- (i) una componente fissa annua lorda;
- (ii) una componente variabile di breve termine;
- (iii) una componente variabile di medio/lungo termine;
- (iv) benefit.

La componente fissa annua lorda è ripartita in (i) compenso ex art. 2389 1° comma, (ii) compenso ex art. 2389 3° comma (quest'ultimo comprensivo della quota di componente variabile di breve termine) per un totale di complessivi euro 309.000<sup>1</sup> lordi di competenza del 2013.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato ad obiettivi definiti annualmente e approvati dalla controllante Autostrade per l'Italia S.p.A. in coerenza con i criteri adottati nella politica definita da Atlantia. Nel 2013 l'Amministratore Delegato ha percepito, con riferimento agli obiettivi dell'anno 2012, l'importo di euro 38.196 lordi pari ad un punteggio di 94/100.

L'incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2013 è pari a euro 40.635 lordi e verrà erogato a seguito dell'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale 2013 della controllante indiretta Atlantia da parte dell'Assemblea.

---

<sup>1</sup> I compensi determinati ai sensi dell'art. 2389 c.c. 1° e 3° comma sono corrisposti alla controllante Autostrade per l'Italia, dalla quale l'Amministratore Delegato è distaccato.

Gli obiettivi assegnati si focalizzano principalmente su fattori economici finanziari della Società e su aspetti legati all'efficienza operativa.

La componente variabile di medio/lungo termine è articolata su un piano azionario legato ad obiettivi definiti e approvati dalla controllante indiretta Atlantia, finalizzato a favorire la fidelizzazione del management, incentivando la valorizzazione della Società, nonché a promuovere e diffondere la cultura della creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative in coerenza con i criteri adottati da Atlantia ed espressi nella politica di remunerazione del Gruppo.

I benefit consistono nell'utilizzo di una casa, di un'autovettura e in una polizza vita integrativa per un valore complessivo annuale dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 4.850 lordi.

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato e la controllante Autostrade per l'Italia S.p.A. non stabilisce una specifica disciplina del recesso, il quale è quindi regolato dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

## **5. Direttore Generale**

La remunerazione complessiva lorda del Direttore Generale è costituita da:

- (i) una componente fissa annua lorda;
- (ii) una componente variabile di breve termine;
- (iii) una componente variabile di medio/lungo termine;
- (iv) benefit.

La componente fissa annua lorda da lavoro dipendente per il 2013 è pari a euro 155.615<sup>2</sup> lordi.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato ad obiettivi definiti annualmente e approvati dalla controllante Autostrade per l'Italia S.p.A. in coerenza con i criteri adottati nella politica definita da Atlantia. Nel 2013 il Direttore Generale ha percepito, con riferimento agli obiettivi dell'anno 2012, l'importo di euro 34.220<sup>2</sup> lordi pari ad un punteggio di 94/100.

---

<sup>2</sup> La componente fissa annua lorda e la componente variabile di breve termine sono corrisposte alla controllante Autostrade per l'Italia S.p.A., dalla quale il Direttore Generale è distaccato.

L'incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2013 è pari ad euro 38.904 lordi e verrà erogato a seguito dell'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale 2013 della controllante indiretta Atlantia da parte dell'Assemblea. Gli obiettivi assegnati si focalizzano principalmente su fattori economici finanziari della Società e su aspetti legati all'efficienza operativa.

La componente variabile di medio/lungo termine è articolata su un piano azionario legato ad obiettivi definiti e approvati dalla controllante indiretta Atlantia, finalizzato a favorire la fidelizzazione del management, incentivando la valorizzazione della Società, nonché a promuovere e diffondere la cultura della creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative in coerenza con i criteri adottati da Atlantia ed espressi nella politica di remunerazione del Gruppo.

I benefit consistono nell'utilizzo di una casa, di un'autovettura e in una polizza vita integrativa per un valore complessivo annuale dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 5.068 lordi.

Il contratto attualmente in essere tra il Direttore Generale e la controllante Autostrade per l'Italia S.p.A. non stabilisce una specifica disciplina del recesso, il quale è quindi regolato dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

## **6. Dirigente con responsabilità strategiche**

La remunerazione complessiva lorda del Dirigente con responsabilità strategiche è costituita da:

- (i) una componente fissa annua lorda;
- (ii) una componente variabile di breve termine;
- (iii) benefit.

La componente fissa annua lorda da lavoro dipendente per il 2013 è pari a euro 85.000 lordi.

La componente variabile di breve termine è connessa al sistema MBO, legato ad obiettivi definiti annualmente e approvati dalla controllante Autostrade per l'Italia S.p.A. in coerenza con i criteri adottati nella politica definita da Atlantia. Nel 2013 il Dirigente con responsabilità strategiche ha percepito, con riferimento agli obiettivi dell'anno 2012, l'importo di euro 10.540 lordi pari ad un punteggio di 80/100.

L'incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2013 è pari ad euro 13.175 lordi e verrà erogato a seguito dell'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale 2013 della controllante

indiretta Atlantia da parte dell'Assemblea. Gli obiettivi assegnati si focalizzano principalmente su fattori economici finanziari della Società e su aspetti legati all'efficienza operativa.

I benefit consistono nell'uso di un'autovettura e in una polizza vita integrativa per un valore complessivo annuale dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) di euro 2.866 lordi.

Il contratto attualmente in essere tra il Dirigente con responsabilità strategiche e Autostrade Meridionali non stabilisce una specifica disciplina del recesso, il quale è quindi regolato dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

## **7. Piani di incentivazione a lungo termine**

La Società, non ha adottato propri piani di incentivazione a lungo termine né su base monetaria né mediante l'attribuzione di strumenti finanziari.

La Società, con delibera del CdA del 16 dicembre 2013, ha recepito l'adozione di un piano di incentivazione a medio/lungo termine, definito e approvato dalla controllante indiretta Atlantia, mediante l'attribuzione di strumenti finanziari della stessa. Il Piano è destinato all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale.

## **8. Collegio sindacale**

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è definita dall'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea del 5 aprile 2012 ha fissato i compensi del Collegio Sindacale per il mandato 2012-2014 stabiliti in (i) un compenso fisso lordo annuo (ii) e in un gettone di presenza in funzione della partecipazione alle sedute del Collegio Sindacale nella misura di euro 103 lordi.

Collegio Sindacale	
Presidente	€ 18.000
Sindaco	€ 12.000