



Relazione sulla Remunerazione

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

Emitente: World Duty Free S.p.A.

Sito web: www.worlddutyfreegroup.com

Data di approvazione della Relazione: 10 marzo 2014

INDICE

SEZIONE I POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE 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.....	9
1.1 Assemblea degli Azionisti	9
1.2 Consiglio di Amministrazione	9
1.3 Comitato per le Risorse Umane	10
1.3.1 Composizione.....	10
1.3.2 Competenze e modalità di funzionamento.....	10
1.4 Amministratore Delegato	12
1.5 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo	12
1.6 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica Retributiva	12
2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	13
2.1 Premessa.....	13
2.2 Principi e finalità della Politica Retributiva	13
2.3 Eventuali cambiamenti della Politica Retributiva rispetto all'esercizio finanziario precedente	15
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA.....	15
3.1 Componente fissa (RAL o <i>base salary</i>)	15
3.2 Componente variabile	16
3.2.1 Componente variabile annuale (<i>MBO</i>).....	16
3.2.2 Componente variabile di lungo termine ("Long Term Incentive Plan").....	17
3.2.3 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente	18
4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (<i>FRINGE BENEFIT</i>)	20

5. OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNAME LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	20
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	20
7. COERENZA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO	21
8. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. <i>VESTING PERIOD</i>) PER GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO.....	21
9. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.....	21
10. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA	21
11. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	22
12. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI A COMITATI, E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	22
13. INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ.....	23
SEZIONE II RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	24
1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	25
1.1 Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale	25
1.2 Amministratore Delegato e Altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	25
1.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	26
1.4 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.....	26
1.4.1 Consiglio di Amministrazione	26
1.4.2 Dirigenti con responsabilità strategiche	27
2. ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	27
2.1 Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale	27

2.2 Altri dirigenti con responsabilità strategiche	28
TABELLE (ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-BIS, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)	29
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	30
TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	33
TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione 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 e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	34
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	36
TABELLE (ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7-TER, DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)	37
TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo	38
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	38

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 World Duty Free S.p.A. (di seguito anche **"World Duty Free"** o la **"Società"**) e del gruppo che a essa fa capo (*subholding/controllate* della Società, di seguito anche il **"Gruppo"** o il **"Gruppo World Duty Free"**) in merito alla remunerazione:

1. dei membri del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato;
2. dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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;

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, 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.

SEZIONE I

POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI TALE POLITICA

PREMESSA

Con atto di scissione sottoscritto in data 26 settembre 2013 e iscritto nel Registro delle Imprese di Novara in data 27 settembre 2013 (l’**“Atto di Scissione”**), Autogrill S.p.A. (**“Autogrill”** o **“Società Scissa”**), società scissa, ha trasferito in favore di World Duty Free S.p.A., sua controllata totalitaria (**“WDF”**, **“World Duty Free”** o la **“Società”**), le attività del Gruppo Autogrill nel settore Travel Retail & Duty Free e, più precisamente, la partecipazione totalitaria detenuta da Autogrill in World Duty Free Group S.A.U. (**“WDFG SAU”**), holding di diritto spagnolo del gruppo operante in tale settore e attraverso il quale, indirettamente, Autogrill esercitava le predette attività (la **“Scissione”**).

Il progetto di scissione parziale proporzionale, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 maggio 2013, depositato presso la sede di WDF e iscritto nel registro delle imprese di Novara in data 6 maggio 2013 (il **“Progetto di Scissione”**), è stato approvato dalle assemblee straordinarie di Autogrill e WDF in data 6 giugno 2013.

Come previsto dal Progetto di Scissione, alla Data di Efficacia della Scissione (come definita in seguito) a tutti gli azionisti Autogrill è stata assegnata una azione ordinaria WDF per ciascuna azione ordinaria Autogrill detenuta, senza alcun conguaglio in denaro: alla Data di Efficacia della Scissione l’azionariato di WDF coincideva pertanto con quello di Autogrill.

La Scissione, il cui studio di fattibilità era stato avviato da Autogrill già all’inizio del mese di febbraio 2013, ha acquistato efficacia a far data dal 1° ottobre 2013 (la **“Data di Efficacia della Scissione”** o la **“Data di Efficacia”**).

A partire dalla Data di Efficacia, ai sensi del provvedimento di ammissione a quotazione emesso da Borsa Italiana S.p.A. in data 23 settembre 2013, le azioni ordinarie WDF sono state ammesse alle negoziazioni sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana (“MTA”).

Per maggiori informazioni in merito alla Scissione e alla Quotazione, si rinvia, oltre che ai successivi paragrafi della presente Relazione, al documento informativo redatto ai sensi dell’articolo 57, primo comma, del Regolamento Emittenti, pubblicato in data 26 settembre 2013 sul sito internet di WDF (www.worlddutyfreegroup.com) (il **“Documento Informativo sulla Scissione”**) a seguito del giudizio di equivalenza emesso da Consob in data 25 settembre 2013.

Per effetto della Scissione e a partire dalla Data di Efficacia, le attività nei settori *Food & Beverage* e *Travel Retail & Duty Free*, tradizionalmente esercitate da Autogrill, sono state separate: le attività *Travel Retail & Duty Free*, sono state trasferite a WDF e le attività *Food & Beverage* sono rimaste in capo ad Autogrill. La separazione societaria e organizzativa dei due business, *Food & Beverage* e *Travel Retail & Duty Free* ha comportato in materia di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica e dell’Alta Direzione i seguenti cambiamenti:

- la nomina ad Amministratore Delegato della Società di un già dirigente con responsabilità strategiche del Gruppo Autogrill (José María Palencia Saucedo, CEO di World Duty Free Group SAU);

- l'adeguamento dei sistemi di incentivazione di lungo periodo in essere (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 "L-LTIP 2010 – 2012- Sottopiano Wave 2" relativo al periodo 2012-2014: in applicazione del relativo 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 WDF.

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

- 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;
- la ridefinizione del Valore Finale (cfr. pag. 19) , ovvero la condizione (*KPI*) cui è legata la conversione delle opzioni del SOP in azioni Autogrill e World Duty Free, che viene definita ora come la somma della media dei valori ufficiali dei due titoli (WDF e Autogrill) 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*;
- 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 World Duty Free 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 World Duty Free, 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 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 World Duty Free (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 o di politiche retributive valutata dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina. I componenti del Comitato sono Linda Tyler (Presidente), Paolo Roverato e Laura Cioli. Il Consiglio di Amministrazione ha valutato il possesso, in capo ai Consiglieri Linda Tyler e Laura Cioli, 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.

Ai sensi del Codice WDF e del Regolamento del Comitato per le Risorse Umane, al predetto Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura istruttoria, consultiva e propositiva:

- (i) formulare proposte al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione, del Presidente, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori della Società che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, e dell’Alta Direzione della Società e del Gruppo – anche al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Remunerazione da presentare all’Assemblea con cadenza annuale e valutare periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- (ii) formulare proposte al Consiglio per la remunerazione complessiva fissa e variabile, *cash e/o equity based*, del Presidente, dell’Amministratore Delegato, degli Amministratori della Società che ricoprono particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche (avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall’amministratore delegato), e, su proposta dell’Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell’Alta Direzione della Società e del Gruppo, compresi i relativi obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- (iii) valutare nel contesto dei piani di incentivazione, *retention* e/o *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 Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e le Direzioni amministrative, finanziarie e di pianificazione strategica, degli obiettivi di performance della Società e del Gruppo correlati alla componente variabile delle predette remunerazioni;
- (iv) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- (v) esaminare gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e del Gruppo, i criteri per la composizione degli organi di amministrazione delle Controllate aventi rilevanza strategica e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
- (vi) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione del Presidente, degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'Alta Direzione; la formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in materia;
- (vii) valutare le proposte dell'Amministratore Delegato: (a) sulle politiche di sviluppo strategico delle "risorse umane", avvalendosi del supporto delle Direzioni "Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo", amministrativa, finanziaria e di pianificazione strategica della Società e (b) sull'assunzione e nomina dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

Al Comitato per le Risorse Umane non è invece attribuito il compito di formulare proposte in ordine alla remunerazione della generalità degli Amministratori come previsto dal principio 6.P.4 del Codice di Autodisciplina, essendo la determinazione degli emolumenti generalmente spettanti agli Amministratori di competenza dell'Assemblea degli Azionisti.

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

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato della Società hanno diritto di partecipare alle riunioni del Comitato. È altresì invitato alle riunioni il Presidente del Collegio Sindacale, il quale può delegare altro Sindaco Effettivo. Alle riunioni del Comitato, su

invito del Presidente del Comitato, vengono coinvolti su specifici argomenti altri soggetti interni alla Società o al Gruppo.

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 amministrazione allo stesso attribuiti è incaricato della gestione della Politica Retributiva e provvede con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo a monitorare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e concreta attuazione della Politica Retributiva.

1.5 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo

La struttura in oggetto collabora con gli organi e le funzioni di World Duty Free 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 World Duty Free, che le funzioni *corporate* della capogruppo definiscono nella loro attività di indirizzo e coordinamento delle funzioni delle *subHolding/controllate* del Gruppo World Duty Free; 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 a World Duty Free in quanto società quotata italiana; la Politica Retributiva viene adottata dalle *subholding/controllate* del Gruppo World Duty Free in accordo con i requisiti legali e regolamentari localmente vigenti, proponendo eventuali adattamenti necessari al fine di tenere conto di vincoli e norme cogenti locali, garantendo il massimo rispetto consentito dei principi generali definiti dalla capogruppo.

Eventuali adattamenti proposti dalle singole *subholding/controllate* vengono comunque sottoposti alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione 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 World Duty Free 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 World Duty Free devono:

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

Le componenti del sistema di remunerazione sono:

- **Componente fissa del pacchetto (RAL o Base Salary):** remunera gli *executive* sulla base del ruolo, nonché delle *performance* conseguite nel tempo e delle capacità di "agire la posizione" (competenze e capacità manageriali). È definita in base al posizionamento prescelto con il mercato di riferimento, in relazione a livelli paragonabili di responsabilità e complessità gestite. È stabilita all'assunzione attraverso il confronto con il mercato rispetto a posizioni simili in aziende di complessità comparabile, viene adeguata nel tempo sulla base delle competenze e capacità maturate, a fronte di prestazioni comprovate, di nuove responsabilità e considerando gli andamenti del mercato del lavoro locale.
- **Componenti variabili legate alla performance:** una porzione¹ del pacchetto retributivo totale degli *executive* è costituita dalle componenti variabili legate alla *performance*. Gli indicatori *target*, quantitativi e qualitativi, prescelti quali "KPI" (*key performance indicators*) riflettono le priorità fondamentali del *business* del Gruppo in termini di *performance* economico-finanziarie, gestionali, di servizio ai clienti, di sviluppo, ecc.

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

Le componenti variabili si differenziano in:

- **componente variabile annuale (Annual Bonus Plan o "MBO")**, che premia il raggiungimento di obiettivi bilanciati di natura qualitativa e/o quantitativa, coerenti con la creazione di valore nel lungo periodo, con la crescita sostenibile, con la gestione dei rischi e con un *mix* equilibrato fra obiettivi individuali e di *team*;
- **componente variabile di lungo termine (Long Term Incentive Plan)**, che premia il raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e ad una crescita sostenibile, coerentemente con gli interessi degli azionisti e nel rispetto degli interessi degli *stakeholder*.

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

- **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 è di nuova implementazione essendo stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di World Duty Free in data 13 febbraio 2014 e soggetta al parere favorevole dell'Assemblea Ordinaria dei Soci 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.

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

² Stessa gestione viene estesa all'Amministratore Delegato.

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* / Paese 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 dall'Amministratore Delegato 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 e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, previa verifica delle prestazioni dell'*incumbent*, dei fattori di rischio connessi alla posizione, delle priorità di *business*, ecc.

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

Non sono ammessi aumenti retroattivi.

3.2 Componente variabile

3.2.1 Componente variabile annuale (MBO)

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

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

I valori *target* della retribuzione variabile di breve periodo possono variare dallo 15% al 50% 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/o obiettivi economico-finanziari, avuto riguardo ai ruoli dagli stessi ricoperti.

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

Il sistema, gli indicatori (KPI), nonché gli obiettivi associati, vengono aggiornati annualmente dall'Amministratore Delegato 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 e comunicati a ciascuna *subholding*/controllata.

Per il 2013, gli obiettivi finanziari per le funzioni di Gruppo sono il *Group Net Profit unitamente all'EBITDA Retail e l'Operating Cash Flow netto Capex* di Gruppo. Si precisa che tali obiettivi sono stati assegnati antecedentemente alla Data di Efficacia della Scissione e, conseguentemente, fanno riferimento ai risultati del Gruppo come risultante prima della Data di Efficacia della Scissione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I Long Term Incentive Plan possono avere obiettivi quantitativi e/o 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 Wave1 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 2010-2012⁵	Amministratore Delegato			Target	Max			
				- Sottopiano Wave 1 (2011 – 2013)	Stock Grant	100%	200%	300% della RAL
		- Wave 2 (2012 – 2014)	Stock Grant	100%	200%	300% della RAL	Aprile 2014	- 50% (alla data di maturazione) - 30% (Aprile 2015) - 20% (Aprile 2017)
SOP 2010	Amministratore Delegato	Il piano si sviluppa in 8 anni (dall'aprile 2010 all'aprile 2018)	Performance Stock Option	120.000 opzioni assegnate	Euro 708.560	Aprile 2014: maturazione delle opzioni che possono essere esercitate fino al 30 aprile 2018		VALORE FINALE Somma della media dei valori ufficiali dei due titoli (WDF e Autogrill) nei 3 mesi precedenti alla data di Vesting + dividendi distribuiti nel vesting period.

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

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

⁵ Il Nuovo L-LTIP 2010-2012 prevedeva anche il sottopiano "Main plan (2010-2012)" il cui premio, con competenza 2010-2011-2012, è stato erogato all'Amministratore Delegato a marzo 2013 e, quindi, prima della Data di Efficacia della Scissione

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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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 Incaricato del sistema di controllo interno e rischi, Comitato Controllo e Rischi e Corporate Governance, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Comitato per le Risorse Umane.

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

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

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

Si veda punti 3.2.2.

9. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

Non sono in essere clausole che prevedano il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

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

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

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

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

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

I patti di non concorrenza hanno le seguenti caratteristiche essenziali:

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

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

Attualmente sono in essere trattamenti di fine rapporto "pre-negoziati" per l'Amministratore Delegato e per no. 5 *executive* del Gruppo.

Per l'Amministratore Delegato e per no. 5 *executive* del Gruppo 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 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 del Gruppo usufruiscono di coperture assicurative per Infortuni (Professionali ed Extra-professionali), Vita e Invalidità Permanente da Malattia e spese sanitarie.

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: l'Amministratore Delegato, José María Palencia Saucedo;
- Amministratori non investiti di particolari cariche: Gianmario Tondato da Ruos, Gianni Mion, Paolo Roverato, Alberto de Vecchi, Gilberto Benetton, Laura Cioli, Carla Cico, Linda Tyler.

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

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

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

La Politica Retributiva 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 a World Duty Free.

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 Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

- (a) Ogni Amministratore ha percepito (i) il compenso "di base", quale componente del Consiglio di Amministrazione, pari Euro 50.000 da calcolarsi pro rata dal 16 settembre 2013 e (ii) un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni consiliari e assembleari (il c.d. gettone di presenza).
- (b) Ai componenti del Comitato per il Controllo Interno e per la *Corporate Governance* nonché del Comitato per le Risorse Umane spetta un ulteriore compenso annuo pari a Euro 15.000 oltre a un importo di Euro 600 per ciascuna presenza alle riunioni dei Comitati stessi.
- (c) Non spetta invece nessun compenso annuo e/o gettone di presenza per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.
- (d) Ad eccezione dell'Amministratore Delegato, alla data del presente documento, 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) Al Presidente del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo di Euro 82.500 mentre ai Sindaci effettivi spetta un compenso annuo di Euro 55.000. Inoltre, al Presidente del Collegio Sindacale compete un compenso annuo di Euro 15.000 in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza e ai due Sindaci effettivi un compenso annuo di Euro 10.000 in qualità di membri dell'Organismo di Vigilanza.

1.2 Amministratore Delegato e Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Coerentemente con la Politica Retributiva, illustrata nella Sezione 1 Paragrafi 2, 3 e 4, la Remunerazione:

- (i) dell'Amministratore Delegato 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)
 - Benefici non monetari (vedi Sezione 1 – Paragrafi 2.2 e 11).

(ii) 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)
- Benefici non monetari (vedi Sezione 1 – Paragrafi 2.2 e 11).

1.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

L'Amministratore Delegato della Società è beneficiario del Piano di Stock Option 2010 e del piano di incentivazione a lungo termine denominato "Nuovo L-LTIP 2010-2012" in essere presso Autogrill in qualità, già in passato, di Dirigente con Responsabilità Strategiche di Autogrill.

Con riferimento al Piano di Stock Option, l'assemblea degli azionisti di Autogrill ha deliberato in data 6 giugno 2013 di prorogare la durata del periodo di esercizio dei diritti di sottoscrizione – ove maturati – fino al 30 aprile 2018, nonché di modificare il piano attribuendo ai beneficiari il diritto – esercitabile anche in via disgiunta – di sottoscrivere, al prezzo di esercizio, una azione ordinaria Autogrill e una azione ordinaria WDF per ogni diritto di stock option maturato. Inoltre, gli obiettivi cui è legata la maturazione del diritto saranno misurati sulla somma delle performance del titolo Autogrill e del titolo WDF (inclusive dei dividendi distribuiti ai rispettivi azionisti) alla fine del c.d. periodo di *vesting* (periodo di maturazione delle opzioni attribuite). Il prezzo di esercizio, già determinato in applicazione dell'art. 9, comma 4, del Tuir, è stato rideterminato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 febbraio 2014 mediante suddivisione secondo un criterio di proporzionalità 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 delle azioni WDF.

Con riferimento al Nuovo L-LTIP 2010-2012, in sede di Scissione il Consiglio di Amministrazione di Autogrill ha deliberato di avvalersi della clausola del regolamento del suddetto piano che consente di sostituire, in tutto o in parte, le azioni Autogrill oggetto di assegnazione gratuita con denaro e/o altri strumenti finanziari. In data 13 febbraio 2014 il Consiglio di Amministrazione di WDF ha definito gli obiettivi di performance per riflettere il cambio di perimetro del gruppo facente capo ad Autogrill, al raggiungimento dei quali i partecipanti al Piano di Stock Grant potranno ricevere, senza il pagamento di alcun corrispettivo, per ogni diritto di stock grant maturato una azione ordinaria Autogrill e una azione ordinaria WDF e/o il corrispondente valore monetario.

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

1.4.1 Consiglio di Amministrazione

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 l'Amministratore Delegato di World Duty Free ha in essere un contratto di prestazione di servizi

con WDFG SAU che prevede, in caso di cessazione senza giusta causa, o per una ragione diversa da un accordo con WDFG SAU o una decisione volontaria dell'Amministratore Delegato, il pagamento di un ammontare pari a due annualità del compenso annuo complessivo ricevuto nel 2010 (corrispondente a 1.824.700 Euro).

È, inoltre, 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.

Non sono invece previste specifiche indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro di alcuno dei componenti il Consiglio di Amministrazione a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

1.4.2 Dirigenti con responsabilità strategiche

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

In caso di cessazione per giustificato motivo oggettivo (cd. "for cause"), i contratti di no. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate prevedono il riconoscimento di indennità che non superano le due annualità di retribuzione complessiva (RAL + MBO + LTIP) calcolata come retribuzione fissa e media degli incentivi individuali di competenza degli ultimi due anni.

2. ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

2.1 **Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale**

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) la retribuzione fissa quale Dirigente del Gruppo; (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2013 (da erogare nel 2014 con competenza 2013)⁷ e (iv) *benefit* di natura non monetaria.

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

⁷ 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.

L'Amministratore Delegato è stato, inoltre, inserito nello Stock Option Plan 2010 (SOP) in data 10 novembre 2010.

2.2 Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai 10 Dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate sono stati corrisposti i seguenti compensi:

(i) quanto a no. 7 Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della controllata spagnola:

- la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della rispettiva società;
- la remunerazione variabile MBO relativa al 2013 da erogare nel 2014 con competenza 2013)⁸;
- altri *benefit* di natura non monetaria;

Inoltre uno dei predetti 7 Dirigenti con responsabilità strategiche ha anche ricevuto nel corso del 2013 un *retention* bonus pari ad Euro 42.500 in relazione al ruolo dallo stesso svolto nel risultato ottenuto dalla controllata spagnola in occasione dell'aggiudicazione della gara competitiva indetta da AENA Aeropuertos S.A.;

(ii) quanto a no. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della controllata inglese:

- la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della rispettiva società;
- la remunerazione variabile MBO relativa al 2013 da erogare nel 2014 con competenza 2013)⁹;
- altri benefit di natura non monetaria.

Inoltre uno dei predetti 3 Dirigenti con responsabilità strategiche ha anche ricevuto nel corso del 2013 una erogazione una tantum di Euro 1.177,44 pari a 1.000 GPB (sulla base di un tasso di cambio 1Euro = 0,8493 GPB) in occasione del compimento di 25 anni di anzianità aziendale all'interno della controllata inglese.

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

⁸ [10.11.12.139](#) 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

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

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO 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	Bonus per Piani pluriennali legati a obiettivi triennali	Partecipazione agli utili					
Gianmario Tondato da Ruos	Presidente	27/03/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 2.400 ^(b)							17.058		
Josè Maria Palencia Saucedo	Amministratore Delegato	16/09/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 2.400 ^(b) 0 ^(c) 424.280 ^(d)		212.140			21.525,06		675.003,06	420.277	
Gianni Mion	Consigliere	27/03/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 1.800 ^(b)							16.458		
Paolo Roverato	Consigliere	27/03/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 5.400 ^(b)	4.397 ^(e) 4.397 ^(f)						28.852		
Alberto De Vecchi	Consigliere	16/09/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 1.800 ^(b)							16.458		
Gilberto Benetton	Consigliere	16/09/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 2.400 ^(b)							17.058		
Laura Cioli	Consigliere	16/09/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 5.400 ^(b)	4.397 ^(e) 4.397 ^(f)						28.852		

Carla Cico	Consigliere	16/09/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 4.800 ^(b)	4.397 ^(f)						23.855		
Linda Tyler	Consigliere	16/09/2013 – 31/12/2013	04-2016	14.658 ^(a) 2.400 ^(b)	4.397 ^(e)						21.455		
Marco Giuseppe Maria Rigotti	Presidente Collegio Sindacale	27/03/2013 – 31/12/2013	04-2016	28.520,55 ^(a) 4.397 ^(g)							32.917,55		
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco	27/03/2013 – 31/12/2013	04-2016	19.013,70 ^(a) 2.932 ^(h)							21.945,70		
Massimo Catullo	Sindaco	27/03/2013 – 31/12/2013	04-2016	19.013,70 ^(a) 2.932 ^(h)							21.945,70		
10	Dirigenti con responsabilità strategiche			2.110.793		1.054.625			365.381	42.500 ⁽ⁱ⁾ 1.177,44 ^(j)	3.574.476,44		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				237.530,95	26.382						263.912,95		
(II) Compensi da controllate e collegate				2.535.073		1.266.765			386.906,06	43.677,44	4.232.421,50	420.277	
(III) Totale				2.772.603,95	26.382	1.266.765			386.906,06	43.677,44	4.496.334,45	420.277	

(a) Compenso per la carica di consigliere di amministrazione calcolato pro rata con decorrenza dal 16 settembre 2013

(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 calcolato pro rata con decorrenza dall'inizio della carica

(f) Compenso Comitato Controllo e Rischi e Corporate Governance calcolato pro rata con decorrenza dall'inizio della carica

(g) Compenso in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza calcolato con decorrenza dal 16 settembre 2013

(h) Compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza calcolato con decorrenza dal 16 settembre 2013

- (i) Retention bonus erogato in relazione al ruolo svolto da un dirigente strategico della controllata spagnola nel risultato ottenuto dalla controllata spagnola in occasione dell'aggiudicazione della gara competitiva indetta da AENA Aeropuertos S.A.
- (j) Erogazione una tantum in favore di un dirigente strategico della controllata inglese in occasione del compimento di 25 anni di anzianità aziendale all'interno della stessa controllata inglese.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio (a)	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (b)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	delle azioni sottostanti all'assegnazione	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Josè Maria Palencia Saucedo	Amministratore Delegato	SOP 2010 ^(c)	120.000	9,34€	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2018										0	120.000	420.277 € ^(d)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano SOP (20 aprile 2010)													0		
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano SOP (20 aprile 2010)	120.000												0	120.000	420.277 € ^(d)
(III) Totale			120.000												0	120.000	420.277 € ^(d)

(a) Come deliberato dall'Assemblea di Autogrill S.p.A. 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 della data di prima quotazione di WDF, come segue: 9,34 Euro =4,17 Euro per Autogrill + 5,17 Euro per WDF/8,91 Euro = 3,98 Euro per Autogrill + 4,93 Euro per WDF/8,19 Euro=3,66 Euro per Autogrill + 4,53 Euro per WDF

(b) Il valore del *fair value* è determinato attraverso il metodo binomiale.

(c) SOP 2010 = Stock Option Plan 2010, come modificato dall'Assemblea dei Soci del 6 giugno 2013 di Autogrill S.p.A. Ogni Opzione Autogrill originariamente attribuita dà diritto a sottoscrivere disgiuntamente nr. 1 azione Autogrill e nr. 1 azione WDF nei termini ed alle condizioni previste dal Regolamento

(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 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 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 vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione ^(a)	Periodo di vesting ^(b)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Josè Maria Palencia Saucedo	Amministratore Delegato	Nuovo L-LTIP (Wave 1) ^(c)	No. 100.000 diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente una azione ordinaria Autogrill e una azione ordinaria WDF e/o il corrispondente valore monetario ("Unit")	Dal 01 gennaio 2011 al 31 marzo 2014									0 € ^(e)

		Nuovo L-LTIP (Wave 2) (c)	No. 110.000 diritti gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente una azione ordinaria Autogrill e una azione ordinaria WDF e/o il corrispondente valore monetario ("Unit")	Dal 01 gennaio 2012 al 31 marzo 2015											0 € ^(e)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Nuovo L-LTIP (Wave 1) (21 aprile 2011)	0													0 € ^(e)
	Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	0													0 € ^(e)
(II) Compensi da controllare e collegate	Nuovo L-LTIP (Wave 1) (21 aprile 2011)	100.000													0 € ^(e)
	Nuovo L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	110.000													0 € ^(e)
(III) Totale		210.000													0 €

- (a) Valore dell'intero piano sul triennio 2011 – 2013 determinato attraverso il metodo binomiale
- (b) Il piano prevede un meccanismo di *lock-up* per cui l'incentivo eventualmente maturato verrà erogato nelle seguenti *tranche*: 50% alla data di maturazione; 30% 1 anno dopo; 20 % 3 anni dopo.
- (c) Nuovo L-LTIP = Nuovo *Leadership Team Long Term Incentive Program* World Duty Free
- (d) Al 31 dicembre 2013 il Nuovo L-LTIP (Wave 1) 2011-2013 non ha raggiunto gli obiettivi di performance predefiniti e, quindi, non ha dato luogo ad alcuna erogazione. Inoltre al 31 dicembre 2013 la Società ritiene che non verranno raggiunti i livelli minimi di performance richiesti per l'attivazione del piano e Nuovo L-LTIP (Wave 2) 2012-2014 e pertanto alla stessa data non risultano stanziate riserve per tale piano. 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 E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)		(4)			(5)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus per Piani pluriennali legati ad obiettivi triennali		Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Erogato	Periodo di vesting	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Josè Maria Saucedo Plaencia	Amministratore Delegato	MBO13	212.140 €								
10	Dirigenti con Responsabilità strategiche	MBO13	1.054.625 €								42.500 ^(a) 1.177,44 ^(b)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO13	0 €								0 €
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO13	1.266.765 €								
(III) Totale			1.266.765 €								43.677,44 €

(a) Retention bonus erogato nel 2013 in relazione al ruolo svolto da un dirigente strategico della controllata spagnola nel risultato ottenuto dalla controllata spagnola in occasione dell'aggiudicazione della gara competitiva indetta da AENA Aeropuertos S.A.

(b) Erogazione una tantum in favore di un dirigente strategico della controllata inglese in occasione del compimento di 25 anni di anzianità aziendale all'interno della stessa controllata inglese.

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

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

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
Gianmario Tondato da Ruos	Presidente	World Duty Free S.p.A.	14.700			
Gianni Mion	Consigliere	World Duty Free S.p.A.	5.000			

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategica che detengono partecipazioni