



Relazione sulla Remunerazione

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

Emittente: World Duty Free S.p.A.

Sito web: www.worlddutyfreegroup.com

Data di approvazione della Relazione: 11 marzo 2015

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
1. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	7
1.1 Assemblea degli Azionisti.....	7
1.2 Consiglio di Amministrazione.....	7
1.3 Comitato per le Risorse Umane	8
1.3.1 Composizione	8
1.3.2 Competenze e modalità di funzionamento	8
1.4 Amministratore Delegato	10
1.5 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.....	10
1.6 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica Retributiva.....	10
2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	10
2.1 Premessa.....	10
2.2 Principi e finalità della Politica Retributiva.....	11
2.3 Eventuali cambiamenti della Politica Retributiva rispetto all'esercizio finanziario precedente	13
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA	13
3.1 Componente fissa (RAL o <i>base salary</i>)	13
3.2 Componente variabile.....	14
3.2.1 Componente variabile annuale "ibrida" (<i>Senior Executive MBO Plan – SEMP</i>).....	14
3.2.2 Componente variabile di lungo termine ("Long Term Incentive Plan")	15
3.2.3 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente	16
4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (<i>FRINGE BENEFIT</i>)	18
5. OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNAME LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	18

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	18
7.	COERENZA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO	19
8.	TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. <i>VESTING PERIOD</i>) PER GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO	19
9.	INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUROLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	19
10.	POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA	19
11.	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	20
12.	POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI A COMITATI, E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	20
13.	INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ	21
	SEZIONE II RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	22
1.	RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	23
1.1	Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.....	23
1.2	Amministratore Delegato e Altri dirigenti con responsabilità strategiche	23
1.3	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	24
1.4	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.....	25
1.4.1	Consiglio di Amministrazione	25
1.4.2	Dirigenti con responsabilità strategiche	25
2.	ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	25
2.1	Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.....	25
2.1.1	Amministratore Delegato	25
2.1.2	Altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	27
	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: <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	33
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.....	33
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	35
TABELLE (ALLEGATO 3A, SCHEMA N. 7- <i>TER</i> , DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)	36
TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo	37
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	37

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 (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 2014 dalla Società e da società controllate o collegate (tabelle 1, 2, 3A, 3B).

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

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**

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 degli Azionisti, 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 al Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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 successivamente modificato, 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.

Ai sensi del codice di autodisciplina adottato dalla Società (il “**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.

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, 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; 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 porzione 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.

Relativamente alle componenti variabili legate alla *performance*, ai sensi del criterio applicativo 6.C.1, lettera f) del Codice di Autodisciplina, la Politica Retributiva prevede l'utilizzo di "clausole di *clawback*" (anche per i piani in essere che prevedono erogazioni a partire dal 1° gennaio 2015) in base alle quali il Gruppo potrà richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme già erogate (o la ritenzione di somme oggetto di differimento), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Le componenti variabili si differenziano in:

- **componente variabile annuale "ibrida" (*Senior Executive MBO Plan – SEMP*)¹**, che premia il raggiungimento di obiettivi bilanciati di natura qualitativa e/o quantitativa, sia annuali che triennali, coerenti con la creazione di valore nel lungo periodo, con la crescita sostenibile, con la gestione dei rischi e con un *mix* equilibrato fra obiettivi individuali e di *team*;
- **componente variabile di lungo termine (*Long Term Incentive Plan*)**, che premia il raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e ad una crescita sostenibile, coerentemente con gli interessi degli azionisti e nel rispetto degli interessi degli *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

(¹) Per ulteriori dettagli su tale piano si veda il paragrafo 3.2.1.

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 10 marzo 2014 e già sottoposta alla Assemblea Ordinaria del 14 maggio 2014, è stata ulteriormente aggiornata nel corso del 2015, con il coinvolgimento del Comitato Risorse Umane; e approvata su parere di quest'ultimo dal Consiglio di Amministrazione principalmente per adottare le clausole di "clawback", come descritte nel successivo paragrafo 8.

La Politica Retributiva, che risulta in linea con la politica sottoposta all'Assemblea Ordinaria della Società del 14 maggio 2014 ed inclusiva dell'integrazione sopra richiamata, è sottoposta alla deliberazione, non vincolante, dell'Assemblea Ordinaria 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⁾ Anche per l'Alta Direzione.

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 “ibrida” (*Senior Executive MBO Plan – SEMP*)

È finalizzata alla focalizzazione degli *executive* verso il raggiungimento di obiettivi bilanciati di natura qualitativa e/o quantitativa, sia annuali che triennali, coerenti con la creazione di valore nel lungo periodo, con la crescita sostenibile e con la gestione dei rischi, attraverso un apposito piano di incentivazione annuale denominato “*Senior Executive Mbo Plan - SEMP*”, che considera obiettivi con un periodo di *performance* sia annuale che pluriennale (sistema “ibrido”). In particolare, il sistema è composto da una combinazione di obiettivi annuali specificamente riferiti al ruolo individuale e di obiettivi finanziari di lungo termine collegati alla *performance* finanziaria del Gruppo. Nello specifico essi sono:

- (i) obiettivi individuali: basati su obiettivi funzionali e individuali, altamente influenzati dalle priorità organizzative, sia nel breve che nel medio termine;
- (ii) obiettivi triennali: basati sulla *performance* finanziaria del Gruppo in un arco temporale di tre anni, legati in particolare alle priorità finanziarie come individuate dalla Società.

Tale schema si applica all’Amministratore Delegato, ai Dirigenti con responsabilità strategica e all’Alta Direzione.

Il peso di tale componente variabile 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 del Senior Executive MBO Plan possono variare dal 30% al 50% della RAL per gli executives e dal 30% al 60% della RAL per l’Amministratore Delegato.

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 non è consentita l'attribuzione agli *executive* di *bonus* garantiti, ovvero non legati a obiettivi di *performance* misurabili. Accordi differenti sono soggetti al preventivo parere positivo del Comitato per le Risorse Umane.

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.

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

Gli obiettivi finanziari del Gruppo, che corrispondono al 60% del premio complessivo sulla base di un periodo di tre anni, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione. Gli obiettivi finanziari per il periodo 2014-2016 – di cui all'indicatore finanziario e applicati alle funzioni del Gruppo – sono il Risultato Netto di Gruppo considerato su base cumulativa combinata con la Posizione Finanziaria Netta / EBITDA Cash nel triennio in questione.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi e la relativa erogazione dell'incentivo, con riferimento esclusivamente alla componente annuale del Senior Executive MBO Plan, avvengono durante l'anno successivo a quello di competenza, previa verifica del raggiungimento dei risultati. L'erogazione degli incentivi è compiuta a seguito della verifica circa la sussistenza delle condizioni di accesso agli stessi (ad esempio, l'assenza di azioni disciplinari).

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

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

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

Il *Long Term Incentive Plan* è orientato 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.

I *Long Term Incentive Plan* possono essere *equity*, *equity based* o *cash based*.

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

- New Leadership Team Long Incentive Program (NEW L-LTIP) 2010-2012;
- Stock Option Plan SOP 2010 (SOP);
- Phantom Stock Option Plan 2014.

Si segnala che l'unico beneficiario del sottopiano Wave 2 – parte del Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program (Nuovo L-LTIP 2010 – 2012) – è il precedente Amministratore Delegato José María Palencia Saucedo, in qualità di dirigente con responsabilità strategiche del Gruppo Autogrill, il cui rapporto lavorativo e di amministrazione con la Società è terminato come *"good leaver"*. Tale seconda Wave conclude il Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program (Nuovo L-LTIP 2010-2012).

La maturazione (*"vesting"*) del piano Stock Option Plan (SOP) 2010 è avvenuta durante il mese di aprile 2014, determinando la maturazione delle opzioni assegnate al precedente Amministratore Delegato José María Palencia Saucedo, che era l'unico beneficiario del Stock Option Plan (SOP) 2010 in qualità di dirigente con responsabilità strategiche del Gruppo Autogrill. Lo Stock Option Plan è cessato durante l'esercizio 2014 poiché nell'ambito dell'accordo di risoluzione di tutti i rapporti di lavoro e di amministrazione in essere con dott. Palencia, si è convenuto il pagamento da parte di World Duty Free Group SAU (ora World Duty Free Group SA) delle opzioni maturate ad aprile 2014, per un ammontare pari ad Euro 708.560,00 lordi.

Nel 2014 la Società ha dato avvio all'attuazione del Phantom Stock Option Plan 2014.

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.

La tabella alla pagina successiva espone le caratteristiche essenziali di ogni piano e sottopiano del New Leadership Team Long Incentive Program (New L-LTIP) 2010 -2012, del Stock Option Plan SOP 2010 (SOP) e del Phantom Stock Option Plan 2014.

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) (^a) ^b)	Data maturazione	Lock-up	KPI
Nuovo L-LTIP 2010-2012	Amministratore Delegato ^(a)			Target	Max			
		Wave 2 (2012 – 2014)	Stock Grant	100%	200%	300% della RAL	Aprile 2015	- 50% (alla data di maturazione) - 30% (Aprile 2016) - 20% (Aprile 2018)
SOP 2010	Amministratore Delegato ^(b)	Il Piano si sviluppa in un arco temporale di 8 anni (da aprile 2010 a aprile 2018)	Performance Stock Option	120.000 opzioni assegnate	Euro 708.560	Aprile 2014: maturazione di opzioni che possono essere esercitate fino al 30 aprile 2018		VALORE FINALE media dei valori ufficiali dei due titoli (WDF e Autogrill) nei 3 mesi precedenti la data di maturazione + dividendi distribuiti durante il periodo di maturazione
Phantom Stock Option	Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Dirigenti Strategici	Wave 1 (2014 – 2017) Wave 2 (2015 – 2018)	Phantom Performance Stock Options	Wave 1: da n. 26.906 a n. 257.848 opzioni a seconda del cluster di appartenenza	Wave 1: dal 120% al 200% del RAL	Wave 1: Giugno 2017	<ul style="list-style-type: none"> - 80% (alla data di maturazione) - 20% Giugno 2018 	Condizione Gate: <ul style="list-style-type: none"> - Performance dell'azione WDF nel periodo di riferimento \geq 85% della performance del FTSE MiB - Rispetto dei covenants.
				Wave 2: da n. 29.126 a n. 227.273 opzioni a seconda del cluster di appartenenza	Wave 2: dal 120% al 400% del RAL	Wave 2: 28 Febbraio 2018		

(a) L'unico beneficiario di tale piano è il precedente Amministratore Delegato, Josè Maria Palencia Saucedo.

(b) L'unico beneficiario di tale piano è il precedente Amministratore Delegato, Josè Maria Palencia Saucedo.

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

(d) Variabile in funzione del posizionamento del partecipante rispetto al ruolo organizzativo e al peso della posizione.

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 paragrafi 3.2.1 e 3.2.2, e relativa tabella.

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

Relativamente al 2014, la parte annuale della componente variabile annuale "ibrida" è ricollegabile al *budget* dell'anno, mentre la parte pluriennale della componente variabile "ibrida" è ricollegabile 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 e lungo periodo vengono 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 MATERAZIONE DEI DIRITTI (C.D. *VESTING PERIOD*) PER GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

Si veda il paragrafo 3.2.2.

Ai sensi del criterio applicativo 6.C.1, lettera f) del Codice di Autodisciplina, sono in essere meccanismi di *clawback* per tutti i piani di incentivazione annuale o a lungo termine. Tali meccanismi prevedono che il Gruppo potrà richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme già erogate (o la ritenzione di somme oggetto di differimento), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

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

Ai sensi del regolamento del *Phantom Stock Option* i beneficiari che, alla data di ciascuna erogazione del premio, siano amministratori della Società, avranno l'obbligo di acquistare sul mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. un numero di azioni corrispondente a un investimento complessivo pari al 20% del premio netto corrisposto (c.d. impegno di *minimum holding*). Tali azioni dovranno essere mantenute – salvo preventiva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione – sino alla data di cessazione dell'incarico.

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

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

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 sono soggetti al preventivo parere positivo del Comitato per le Risorse Umane.

Alla data del 31 dicembre 2014 sono in essere trattamenti di fine rapporto "pre-determinati" per l'Amministratore Delegato e per n. 3 *executive* del Gruppo.

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

I patti di non concorrenza hanno le seguenti caratteristiche essenziali:

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

Il corrispettivo del patto di non concorrenza non deve superare l'equivalente di 6 mesi di *Base Salary* (RAL), da erogare in rate trimestrali lungo la durata del patto stesso: la durata non deve essere inferiore a 12 mesi. Accordi differenti sono soggetti al preventivo parere positivo del Comitato per le Risorse Umane.

Per l'Amministratore Delegato e per n. 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 2014 erano:

- Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Gianmario Tondato da Ruos, l'Amministratore Delegato, José María Palencia Saucedo, in

carica fino al 14 novembre 2014 e Eugenio Andrades, nominato Amministratore Delegato il 14 novembre 2014;

- Amministratori non investiti di particolari cariche: 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 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 e del Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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 in carica si compone di:
 - Componente fissa del pacchetto (RAL o *Base Salary*)
 - Componenti variabili legate alla *performance*:
 - Senior Executive MBO Plan 2014 (tale piano combina incentivi annuali per specifici ruoli con obiettivi finanziari triennali per il Gruppo)
 - Phantom Stock Option Plan 2014 (variabile di lungo periodo)
 - Bonus (discrezionali, occasionali e *non-recurring remuneration*)

- 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*:
 - Senior Executive MBO Plan 2014 (tale piano combina incentivi annuali per specifici ruoli con obiettivi finanziari triennali per il Gruppo)
 - Phantom Stock Option Plan 2014 (variabile di lungo periodo)
 - Benefici non monetari (vedi Sezione 1 – Paragrafi 2.2 e 11).

1.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

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 sono 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. L'unico beneficiario di tale piano nel Gruppo era il dott. Palencia; nell'ambito dell'accordo di risoluzione di tutti i rapporti di lavoro e di amministrazione in essere con dott. Palencia, si è convenuto il pagamento da parte di World Duty Free Group SAU (ora World Duty Free Group SA) delle opzioni maturate ad aprile 2014, per un ammontare pari ad Euro 708.560,00 lordi.

Con riferimento al Nuovo L-LTIP 2010-2012, in sede di scissione parziale proporzionale di Autogrill a favore di WDF, 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. L'efficacia del Nuovo L-LTIP 2010-2012 cesserà con la Wave 2.

Il 3 aprile 2014, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Risorse Umane e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 c.c., ha approvato il regolamento del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari riservati ad alcuni dipendenti e amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle sue controllate chiamato, "Piano di Phantom Stock Option Plan 2014". Tale piano è stato approvato il 14 maggio 2014 nell'Assemblea Ordinaria degli azionisti della Società. Il 18 giugno 2014 il Consiglio di Amministrazione, in conformità alla suddetta delibera dell'Assemblea, ha deliberato: (i) di dare avvio all'attuazione del Piano, definendo i termini e

le condizioni del primo ciclo di attribuzione delle opzioni e assumendo le determinazioni necessarie all'attuazione del piano ai sensi di quanto previsto dal relativo regolamento; e (ii) di assegnare complessive n. 2.791.481 opzioni con riferimento al primo ciclo, individuando i relativi beneficiari.

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, nonché dei comunicati stampa emessi al riguardo, pubblicati sul sito *Internet* della Società (www.worlddutyfree.com).

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 lavoro con Word Duty Free Group SA (già Word Duty Free Group España SA) e un accordo con la Società che prevedono, in caso di cessazione senza giusta causa o una decisione volontaria dell'Amministratore Delegato, il pagamento di un ammontare pari a Euro 1.500.000 (incluso il compenso per l'obbligo di non concorrenza).

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

Come principio generale, in caso di cessazione dei rapporti con dei dirigenti strategici, è previsto il riconoscimento di una indennità non superiore a due anni di retribuzione complessiva (*Base Salary + MBO + LTIP*), salvo ove prevalgano previsioni contrattuali e/o di legge.

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 partecipare ai piani di incentivazione *pro-rata temporis* (c.d. *good leaver*). I benefici derivanti da tali piani in caso di "*good leaver*" non vengono computanti nel calcolo finale.

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.

2.1.1 Amministratore Delegato

Josè Maria Palencia Saucedo - in carica fino 14 novembre 2014 ⁽³⁾

In occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e di amministrazione José María Palencia Saucedo, in qualità di Amministratore Delegato, ha ricevuto un importo totale lordo di Euro 150.000 su base annua, nonché la retribuzione variabile annuale per il 2014 per un importo complessivo lordo di Euro 100.000,00, esigibili a gennaio 2015.

In aggiunta a quanto sopra il dott. Palencia ha ricevuto un importo lordo complessivo di Euro 2.172.357,00, a fronte della risoluzione dei contratti di servizio e di lavoro subordinato con World Duty Free Group SAU (ora World Duty Free Group SA) e un importo lordo complessivo pari a Euro 50.913,00 per la retribuzione variabile annuale per l'anno 2014 di cui al suddetto contratto di servizio.

Le suddette attribuzioni sono state determinate in sostanziale coerenza e conformità con quanto indicato nella Politica di Remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'assemblea degli azionisti della Società il 14 maggio 2014, e tenuto conto delle previsioni contrattuali sopra citate.

L'accordo complessivo ha previsto, in linea con la prassi per accordi similari, un divieto di storno di dipendenti e collaboratori, nonché un patto di non concorrenza riferito a soggetti operanti nel settore duty free, avente una durata di 24 mesi a decorrere dalla data di cessazione del contratto di servizio con World Duty Free Group SAU (ora World Duty Free Group SA), a fronte del quale è stato corrisposto un compenso lordo complessivo pari ad Euro 354.280,00, esigibili a gennaio 2015.

Come parte dell'accordo si è anche convenuto il pagamento delle opzioni maturate dal dott. Palencia fino ad aprile 2014 in base al Piano di Stock Option 2010, per un importo lordo di 708,560,00 euro.

È stato inoltre stabilito che il dott. Palencia conservi il diritto alla partecipazione ai piani di incentivazione L-LTIP 2010-2012 – Wave 2 (con vesting aprile 2015) e Piano di Phantom Stock Option 2014 (che copre il periodo luglio 2014 – luglio 2016) di cui è partecipe, nei termini e secondo le modalità previste dai rispettivi regolamenti, e alla corresponsione dell'eventuale premio maturato 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 (*pro-rata temporis*).

Il 18 giugno 2014 il dott. Palencia è stato identificato quale beneficiario del Phantom Stock Option 2014, nel contesto della Wave 1, e gli sono state attribuite un numero di opzioni pari a 257.848.

Eugenio Andrades – in carica dal 14 novembre 2014

Eugenio Andrades ha percepito: (i) il compenso di base come componente del Consiglio di Amministrazione *pro-rata temporis*; (ii) il compenso per la carica di Amministratore Delegato della Società, ai sensi dell'articolo 2389 c.c., *pro-rata temporis*; (iii) la retribuzione fissa quale dirigente del Gruppo; (iv) la parte annuale della remunerazione variabile relativa al Senior Executive MBO Plan 2014 relativamente agli obiettivi raggiunti nel 2014 (da erogarsi nel 2015)⁽⁴⁾ in qualità di dirigente con

⁽³⁾ Le informazioni fornite in relazione al compenso cui ha diritto José María Saucedo in virtù della risoluzione dei rapporti di lavoro e amministrazione sono state comunicate al mercato in data 2 ottobre 2014.

⁽⁴⁾ A seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento dei relativi obiettivi, previo parere favorevole del Comitato per le Risorse Umane e con il soddisfacimento di tutte le altre condizioni cui l'incentivo è subordinato.

responsabilità strategiche (Chief Commercial Officer)⁵); (v) benefit di natura non monetaria, e (vi) 600 Euro per ciascuna presenza presenza alle riunioni consiliari (il c.d. gettone di presenza).

Inoltre, Eugenio Andrades ha diritto a ricevere il 30% del piano di incentivazione Senior Executive MBO Plan 2015, indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi.

Infine, il 18 giugno 2014, il dott. Andrades è stato identificato quale beneficiario del Phantom Stock Option 2014, nel contesto dalla Wave 1, in qualità di dirigente con responsabilità strategiche (*Chief Commercial Officer*), e gli sono state attribuite un numero di opzioni pari a 107.623.

2.1.2 Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai 10⁶) Dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate al 31 dicembre 2014, sono stati corrisposti i seguenti compensi:

- (i) quanto a n. 7 Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della controllata spagnola:
- la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della rispettiva società;
 - la remunerazione variabile Senior Executive MBO Plan relativa al 2014 (da erogare nel 2015 con competenza 2014);
 - altri *benefit* di natura non monetaria.

In data 18 giugno 2014 tali dirigenti sono stati identificati quali beneficiari del Phantom Stock Options Plan 2014 – Wave 1.

Inoltre, nel corso del 2014 sono stati risolti i rapporti di lavoro dipendente con due dirigenti con responsabilità strategica a cui è stata corrisposta (a) la remunerazione di base per i mesi di lavoro effettivo; e (b) i trattamenti di fine rapporto, come determinati dalla legge applicabile o dal relativo contratto di lavoro, in linea con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea Ordinaria del 14 maggio 2014. Inoltre, tali Dirigenti con responsabilità strategica hanno mantenuto il diritto di essere eventualmente beneficiari del Phantom Stock Option Plan 2014 (*pro rata temporis*) e del Senior Executive MBO Plan.

- (ii) quanto a n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della controllata inglese:
- la retribuzione fissa, quali dirigenti dipendenti della rispettiva società;
 - la remunerazione variabile Senior Executive MBO Plan relativa al 2014 da erogare nel 2015 con competenza 2014);
 - altri benefit di natura non monetaria.

In data 18 giugno 2014 tali dirigenti sono stati identificati quali beneficiari del Phantom Stock Options Plan 2014 – Wave 1.

⁵) Eugenio Andrades è stato in carica con il ruolo di Chief Commercial Officer fino al 14 novembre 2014, giorno in cui è stato cooptato quale Amministratore della Società.

⁶) Incluso Eugenio Andrades in qualità di Chief Commercial Officer fino al 14 Novembre 2014.

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio 2014, compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati al precedente paragrafo 2.1. Le informazioni relative ai compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio di riferimento verranno pertanto fornite su base aggregata.

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

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi dell'anno	Partecipazione agli utili					
Gianmario Tondato da Ruos	Presidente	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 5.400 ^(b) 150.000 ^(c)						205.400	109.898	
José Maria Palencia Saucedo	Amministratore Delegato	01/01/2014 – 14/11/2014	– 04-2016	250.000 ^(d)		50.913 ^(l)		20.885		321.798	841.503	2.172.357 ⁽ⁿ⁾ 354.280,00 ^(o)
Eugenio Andrades	Amministratore Delegato	14/11/2014 – 31/12/2014	– 05-2015	6.528 ^(a) 1.200 ^(b) 17.250 ^(c) 265.000 ^(e)		53.000 ^(g)		19.724		362.702	166.504	
Gianni Mion	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 4.800 ^(b)						54.800		
Paolo Roverato	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 15.000 ^(b)	15.000 ^(j) 15.000 ^(k)					95.000		
Alberto De Vecchi	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 5.400 ^(b)						55.400		
Gilberto Benetton	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 3.600 ^(b)						53.600		
Laura Cioli	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 14.400 ^(b)	15.000 ^(j) 15.000 ^(k)					94.400		
Carla Cico	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 10.200 ^(b)	15.000 ^(k)					75.200		
Linda Tyler	Consigliere	01/01/2014 – 31/12/2014	– 04-2016	50.000 ^(a) 9.600 ^(b)	15.000 ^(j)					74.600		
Marco Giuseppe	Presidente del	01/01/2014 –	04-2016	82.500 ^(f)						97.500		

Maria Rigotti	Collegio Sindacale	31/12/2014		15.000 ^(g)								
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco	01/01/2014 – 31/12/2014	04-2016	55.000 ^(h) 10.000 ⁽ⁱ⁾					65.000			
Massimo Catullo	Sindaco	01/01/2014 – 31/12/2014	04-2016	55.000 ^(h) 10.000 ⁽ⁱ⁾					65.000			
9 ^(p)	Dirigenti con responsabilità strategiche			2.238.846	n/a	444.817			4.852.498	1.498.536	1.206.241 ^(m)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.120.878	90.000				1.210.878	109.898		
(II) Compensi da controllate e collegate				2.503.846		548.730		589.044	0	3.641.620	2.506.543	3.732.878
(III) Totale				3.624.724	90.000	548.730		589.044	0	4.852.498	2.616.441	3.732.878

- (a) Compenso per la carica di consigliere di amministrazione.
 (b) Gettoni di presenza a riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.
 (c) Compenso per incarichi speciali (Delega).
 (d) Importo erogato da World Duty Free S.p.A. secondo l'accordo di cessazione per l'attività svolta in qualità di Amministratore Delegato.
 (e) Tale dato rappresenta il *base salary* come da contratto con la controllata Word Duty Free España (ora World Duty Free Group SA).
 (f) Compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.
 (g) Compenso per la carica di Presidente dell'Organo di Controllo.
 (h) Compenso per la carica di membro del Collegio Sindacale.
 (i) Compenso per la carica di membro dell'Organo di Controllo.
 (j) Compenso per lo svolgimento delle funzioni inerenti il Comitato per le Risorse Umane.
 (k) Compenso per la presenza al Comitato Controllo e Rischi.
 (l) Bonus relativo al 2014 come previsto dal contratto con la controllata Word Duty Free Group SAU (ora World Duty Free Group SA).
- (m) Erogazioni di cessazione in relazione a due dirigenti con responsabilità strategiche.
 (n) Pagamento in relazione alla cessazione dei contratti di servizi e di lavoro per Word Duty Free Group SAU (ora World Duty Free Group SA).
 (o) Pagamento in relazione ad una clausola di non concorrenza concordata con il sig. José María Palencia.
 (p) Tale dato non include il compenso corrisposto a favore di Eugenio Andrades in qualità di Chief Executive Officer, poiché lo stesso è stato cooptato quale Amministratore della Società durante il 2014.
 (q) Compenso erogato a Eugenio Andrades in qualità di Chief Executive Officer.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio ^(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	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
José Maria Palencia Saucedo	Amministratore Delegato	SOP 2010 ^(c)	120.000	€9,34	Dal 20 aprile 2014 al 30 aprile 2018	0						120.000	€18,05	€17,52	0		€420.277 ^(d)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano SOP (20 aprile 2010)				0									0		
(II) Compensi da controllare e collegate		Piano SOP (20 aprile 2010)	120.000			0									0		€420.277 ^(d)
(III) Totale			120.000												0		€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 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, 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	Presidente	Phantom Stock Option Plan – Wave 1			67.265 Phantom Stock Option assegnate	€109.898	18 giugno 2014– 18 giugno 2017	18 giugno 2014	€9,35				€109.898
José Maria Palencia Saucedo	Amministratore Delegato	Phantom Stock Option Plan – Wave 1			257.848 Phantom Stock Option assegnate	€421.276	18 giugno 2014– 18 giugno 2017	18 giugno 2014	€9,35				€421.276
Eugenio Andrades	Amministratore Delegato	Phantom Stock Option Plan – Wave 1			107.623 ^{b)} Phantom Stock Option assegnate	€166.504	18 giugno 2014– 18 giugno 2017	18 giugno 2014	€9,35				€166.504
9 ^{c)}	Dirigenti con Responsabilità strategiche	Phantom Stock Option Plan – Wave 1			860.987 Phantom Stock Option assegnate	€1.498.536	18 giugno 2014– 18 giugno 2017	18 giugno 2014	€9,35				€1.498.536

		New L-LTIP (Wave 2) ^(a)	N. 100.000 diritti gratuiti non trasferibili <i>inter vivos</i> a ricevere gratuitamente una azione ordinaria Autogrill e una azione ordinaria WDF e/o il corrispondente valore monetario.	Dal 1 gennaio 2012 al 31 marzo 2015										€0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Phantom Stock Option Plan – Wave 1 (18 giugno 2014)	0	67.265	€109.898						0	0			€109.898
	New L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	0	0	€0						0	0			€0
(II) Compensi da controllare e collegate	Phantom Stock Option Plan – Wave 1 (18 giugno 2014)		1.226.458	€2.086.316										€2.086.316
	New L-LTIP (Wave 2) (21 aprile 2011)	110.000												
(III) Totale		110.000		€1.293.723	2.196.214					0	0			€2.196.214

(a) Nuovo L-LTIP = Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program World Duty Free.

(b) Opzioni assegnate a Eugenio Andrades in qualità di dirigente con responsabilità strategiche (Chief Commercial Officer).

(c) Tale dato non include le opzioni corrisposte a favore di Eugenio Andrades in qualità di Chief Executive Officer, poiché lo stesso è stato cooptato quale Amministratore della Società durante il 2014.

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)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
José Maria Palencia Saucedo	Amministratore Delegato	SEMP 2014	€50.913						€0
Eugenio Andrades	Amministratore Delegato	SEMP 2014	€53.000 ^(a)						€0
9 ^(b)	Dirigenti con Responsabilità strategiche	SEMP 2014	€444.817						€0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		SEMP 2014	€0						€0
(II) Compensi da controllare e collegate		SEMP 2014	€548.730						€0
(III) Totale			€548.730						0€

(a) Compenso erogato a Eugenio Andrades in qualità di dirigente con responsabilità strategiche (Chief Commercial Officer).

(b) Tale dato non include il compenso corrisposto a favore di Eugenio Andrades in qualità di Chief Executive Officer poiché lo stesso è stato nominato Amministratore Delegato durante il 2014.

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	Presidente del Consiglio di Amministrazione	World Duty Free S.p.A.	14.700			
McCarthy Mary Kay	Coniuge del Consigliere Gianni Mion	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