

Autogrill S.p.A.

Sede Legale: Novara, via L. Giulietti 9

Capitale sociale: Euro 132.288.000

C. F. e n. iscrizione Registro Imprese di Novara 03091940266

Relazione illustrativa degli amministratori redatta ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'articolo 84-*bis* della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificata e integrata) per l'Assemblea Ordinaria della Società convocata per il giorno 21 aprile 2011, alle ore 10:30, presso il Centro Congressi, in Milano, Corso di Porta Vittoria n. 16, in prima convocazione e per il giorno 28 aprile 2011, stessi luogo e ora, in seconda convocazione.

ORDINE DEL GIORNO

Parte ordinaria

3. Piano di incentivazione a lungo termine denominato *Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Plan Autogrill (L-LTIP)* destinato al *top management* del gruppo; deliberazioni inerenti e conseguenti.

1.1 Premessa

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in assemblea per sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “**TUF**”), l'adozione di un piano di incentivazione a lungo termine, denominato *Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Plan Autogrill (L-LTIP)*, che prevede l'assegnazione a titolo gratuito di massime 3.500.000 azioni Autogrill a favore di amministratori e dirigenti (o dipendenti con qualifica equivalente nell'ordinamento giuridico di riferimento) con responsabilità strategiche del gruppo, da individuarsi parte del Consiglio di Amministrazione della Società (il “**Piano**”).

Il Piano si sostituirà, con effetti novativi, al piano denominato *Leadership Team Long Term Incentive Plan Monetario Autogrill (L-LTIP)* approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2010, limitatamente a coloro tra i beneficiari del preesistente L-LTIP che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società quali beneficiari del Piano.

Il Piano si compone di un piano monetario lanciato nel 2010 nella vigenza del precedente regolamento (il Piano Principale), nonché di due successivi piani (sottopiani Wave 1 e Wave 2) che verranno lanciati rispettivamente nel 2011 e nel 2012 e avranno ad oggetto l'assegnazione di diritti condizionati, gratuiti e non trasferibili *inter vivos*, di ricevere gratuitamente azioni Autogrill (le “**Unit**”).

Le azioni Autogrill che saranno assegnate gratuitamente ai Beneficiari riverranno dalla provvista di azioni proprie eventualmente acquistate dalla Società in esecuzione delle relative autorizzazioni a opera dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi degli artt. 2357 e seguenti del codice civile, nonché da apposito aumento del capitale sociale gratuito mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili ai sensi dell'art. 2349, primo comma, del codice civile, per massimi nominali Euro 1.820.000 mediante emissione, anche in più *tranche*, di massime n. 3.500.000 azioni Autogrill.

Le condizioni, i termini e le modalità di attuazione del Piano sono meglio definiti nel regolamento approvato in bozza, per quanto di sua competenza, dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2011 (il “**Regolamento**”), e nel documento informativo redatto in conformità allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), entrambi allegati alla presente relazione.

La presente Relazione, redatta ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, intende illustrare le motivazioni e il contenuto della proposta sopra indicata.

1.2 Ragioni che motivano l'adozione del Piano

L'adozione del Piano è finalizzata all'incentivazione e fidelizzazione di amministratori e dirigenti (o dipendenti con qualifica equivalente nell'ordinamento giuridico di riferimento)

con funzioni strategiche della Società e delle altre società del gruppo, da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione della Società tra coloro che occupano le posizioni di maggior rilievo e sono quindi più direttamente responsabili dei risultati aziendali.

In particolare, mediante il Piano, si intende coinvolgere quei soggetti che rivestono un ruolo centrale nel raggiungimento dei risultati dell'andamento gestionale del gruppo, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso l'allineamento con gli interessi degli azionisti e degli *stakeholder*, nella prospettiva di perseguire, nel medio-lungo periodo, il continuo incremento di valore del gruppo.

Il Piano si pone altresì nell'ottica di dare avvio al processo che porterà - entro la fine di questo anno - all'adozione di una politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche in linea con i criteri e le linee guida fissate nel nuovo testo dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A.

Il Piano dunque rappresenta una prima tappa di tale processo di adeguamento, in quanto - rispetto agli altri meccanismi di incentivazione del *top management* del gruppo attualmente in vigore - prevede sia una componente *long term* basata su *equity*, sia l'attribuzione di azioni Autogrill, in parte, differita rispetto al momento di attribuzione dei relativi incentivi al fine anche di incentivare il *top management* a stabilizzare per un più lungo periodo di tempo gli obiettivi raggiunti.

1.3 Soggetti destinatari

Il Piano è riservato a una parte selezionata del *top management* del gruppo, i quali saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società tra i dirigenti (o dipendenti con qualifica equivalente nell'ordinamento giuridico di riferimento) con responsabilità strategiche e con un potenziale di sviluppo futuro nel gruppo e gli amministratori della Società e delle altre società del gruppo (i "**Beneficiari**").

Il Piano è da considerarsi - ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti - un "piano di particolare rilevanza", poiché tra i Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione vi potranno anche essere, tra l'altro, soggetti che (i) ricoprono la carica di consigliere del Consiglio di Amministrazione di Autogrill o di altre società del gruppo; o (ii) svolgono funzioni di direzione in Autogrill o in altre società del gruppo; o (iii) rivestono il ruolo di dirigenti che abbiano regolare accesso ad informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di Autogrill e di altre di società del gruppo.

1.4 Modalità e clausole di attuazione del Piano, con specificazione se la sua attuazione è subordinata al verificarsi di condizioni e, in particolare, al raggiungimento di risultati determinati

I termini e le condizioni del Piano sono meglio definiti nel Regolamento approvato in bozza dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 8 marzo 2011 e nel

documento informativo redatto in conformità allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Il Piano ha ad oggetto un numero massimo di 3.500.000 Unit che saranno assegnate gratuitamente ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite *inter vivos* né costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo, ciascuna delle quali darà diritto all'assegnazione gratuita di un'azione Autogrill.

L'entità degli incentivi attribuiti a ciascun Beneficiario nell'ambito di ciascuna componente del Piano viene determinata tenendo principalmente conto della retribuzione annua lorda percepita da ciascuno di loro nonché del potenziale di sviluppo individuale.

L'assegnazione degli incentivi è subordinata, tra le altre cose, al conseguimento a livello di gruppo di indicatori di *performance* coerenti con le priorità strategiche del Gruppo in un'ottica di sostenibilità nel tempo e di allineamento con gli interessi degli azionisti e degli *stakeholder*.

In conformità a quanto previsto nel Regolamento, è affidato al Consiglio di Amministrazione della Società il compito di definire e approvare per i sottopiani Wave 1 e Wave 2, all'inizio del relativo periodo di riferimento, gli indicatori posti alla base degli stessi e il peso attribuito a ciascuno di essi ai fini dell'assegnazione degli incentivi, nonché la funzione, in relazione a tutte le componenti del Piano, di verificare il raggiungimento degli obiettivi sulla base dei quali gli incentivi sono attribuiti a ciascun Beneficiario.

In riferimento a ciascuna delle componenti del Piano, il periodo di riferimento sulla base del quale viene determinato il conseguimento degli obiettivi e quindi il diritto alla percezione dei relativi incentivi è di tre anni.

Alla fine del periodo di riferimento di ciascuna componente del Piano, il Consiglio di Amministrazione della Società verificherà il raggiungimento degli obiettivi posti alla base dell'assegnazione degli incentivi; conseguentemente, entro il mese successivo al completamento della predetta verifica, verrà assegnato il relativo numero di incentivi a ciascun Beneficiario, in base a quanto stabilito dal Regolamento.

Con riguardo, in particolare, alle Unit assegnate in base ai sottopiani Wave 1 e Wave 2, la Società comunicherà a ciascun Beneficiario il numero di Unit maturate entro tre giorni lavorativi successivi a ciascuna data di maturazione, e i Beneficiari, entro la data finale del 31 luglio 2018, avranno diritto di richiedere l'assegnazione a titolo gratuito di un numero di azioni Autogrill corrispondente a quello delle Unit complessivamente maturate.

Le azioni saranno poi attribuite ai Beneficiari con cadenza annuale, nel periodo dal 1 aprile al 30 giugno di ciascun anno di calendario, in funzione delle richieste di assegnazione ricevute entro l'ultimo giorno di ciascuno di tali periodi. Le Unit maturate in relazione alle quali il Beneficiario non avrà richiesto l'attribuzione delle corrispettive azioni entro la data finale di cui sopra si estingueranno.

Al Consiglio di Amministrazione è altresì attribuita la facoltà, su proposta del Comitato per le Risorse Umane, di sostituire, in tutto o in parte, le azioni da attribuire in ragione delle Unit maturate con denaro e/o altri strumenti finanziari di valore non inferiore.

1.5 Vincoli di indisponibilità gravanti sulle azioni ovvero sulle Unit attribuite, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società stessa o a terzi

Le Unit sono assegnate ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite per atto tra vivi a nessun titolo.

Non sono stabiliti vincoli di indisponibilità sulle azioni attribuite ai Beneficiari, fermo restando che, qualora l'Amministratore Delegato della Società sia individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società quale Beneficiario del Piano, una parte delle azioni a lui assegnate sarà soggetta a vincolo di inalienabilità fino al termine del mandato.

1.6 Modalità di realizzazione del Piano

A servizio del Piano, e subordinatamente alla sua approvazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, verranno separatamente proposti all'Assemblea, in sede ordinaria e straordinaria:

- (a) l'introduzione nello statuto sociale della Società della facoltà di assegnazione di utili e/o di riserve di utili ai dipendenti mediante emissione di azioni a loro riservate, ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile;
- (b) l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione a norma dell'art. 2443 del codice civile e dell'art. 5 dello statuto sociale, di apposita delega per aumentare il capitale sociale per massimi nominali Euro 1.820.000 mediante emissione, anche in più *tranche*, di massime n. 3.500.000 azioni Autogrill, utilizzando utili e riserve di utili ai sensi dell'art. 2349, primo comma, del codice civile;
- (c) il contestuale rilascio dell'autorizzazione al Consiglio di Amministrazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 2357 e seguenti del codice civile e dell'art. 132 del TUF, per l'acquisto e l'alienazione fino ad un massimo di n. 12.720.000 azioni proprie.

Signori Azionisti,

per le ragioni sopra illustrate, il Consiglio di Amministrazione Vi propone di assumere le seguenti deliberazioni:

“L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Autogrill, sulla base della relazione del Consiglio di Amministrazione, visti l'art 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e la normativa regolamentare emanata dalla CONSOB e da Borsa Italiana S.p.A., preso atto della proposta del Comitato Risorse

Umane

delibera

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, l'adozione di un piano di incentivazione denominato "Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Plan Autogrill (L-LTIP)" per l'attribuzione gratuita di massime n. 3.500.000 azioni ordinarie della Società del valore nominale di 0,52 Euro, destinato ad amministratori e dirigenti (o dipendenti con qualifica equivalente nell'ordinamento giuridico di riferimento) con responsabilità strategiche, da individuarsi nominativamente a cura del Consiglio di Amministrazione, della Società e delle altre società del gruppo, proposto in conformità alle linee guida indicate nella relazione del Consiglio di Amministrazione (e nel documento informativo ad essa accluso) allegata al presente verbale sub lettera [●];*
2. *di approvare la bozza del regolamento del "Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Plan Autogrill (L-LTIP)" proposta dal Consiglio di Amministrazione, acclusa alla relazione del Consiglio di Amministrazione allegata al presente verbale sub lettera [●], conferendo al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, il potere di finalizzare il testo definitivo di tale documento apportando al medesimo le modifiche che si rendessero necessarie ed opportune;*
3. *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario ed opportuno per dare completa ed integrale attuazione al "Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Plan Autogrill (L-LTIP)" e provvedere all'informativa al mercato in relazione al predetto piano, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario ed opportuno in relazione allo stesso, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale all'esecuzione della presente delibera".*

[●], marzo 2011

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Allegati:

- 1) Documento Informativo redatto in conformità dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
- 2) Bozza di Regolamento del Piano "Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Plan Autogrill (L-LTIP).

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL “*NUOVO LEADERSHIP TEAM LONG TERM INCENTIVE PROGRAM AUTOGRILL*” RISERVATO AD ALCUNI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E/O AMMINISTRATORI DEL GRUPPO AUTOGRILL AVENTE AD OGGETTO L’ASSEGNAZIONE GRATUITA DI UN MASSIMO DI N. 3.500.000 AZIONI ORDINARIE DI AUTOGRILL S.P.A.

Documento redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dello schema 7 dell’allegato 3A del regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato

INDICE

1. Soggetti destinatari.....	2
1.1 Categorie di Beneficiari dipendenti della Società e delle altre società del Gruppo.....	3
1.2 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie, dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2	3
1.3 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie, delle categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).....	3
2. Sintetica descrizione delle ragioni per l'adozione del Piano	4
2.1 Obiettivi del Piano.....	4
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione delle Unit	4
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato sulle Unit, ovvero i criteri per la sua determinazione.....	5
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione delle Azioni.....	5
3.1 Ambito dei poteri del Consiglio di Amministrazione della Società	5
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	5
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano	6
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni al servizio del Piano.....	6
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; conflitti di interesse	6
3.6 Decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato per le Risorse Umane	7
3.7 Prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle date indicate nel precedente paragrafo 3.6.....	7
3.8 Modalità adottate dalla Società relativamente alla possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli Incentivi o delle eventuali decisioni in merito del Consiglio di Amministrazione e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF.....	7
4. Caratteristiche del Piano	7
4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano.....	7
4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano	7
4.3 Termine del Piano	8
4.4 Quantitativo massimo di Azioni assegnate.....	8
4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano	8
4.6 Vincoli di indisponibilità gravanti sulle Unit e sulle Azioni	10
4.7 Effetti determinati dalla cessazione del Rapporto	10
4.8 Cause di annullamento del Piano	11
4.9 Valutazione dell'onere atteso per la Società alla data di assegnazione delle	

Azioni	11
4.10 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano	11

DEFINIZIONI

“Autogrill” o “Società”: Autogrill S.p.A., con sede legale in Novara, via L. Giulietti 9.

“Azioni”: le azioni ordinarie di Autogrill.

“Bad Leaver”: le ipotesi di cessazione del Rapporto per a) licenziamento per giusta causa ai sensi dell’art. 2119 cod. civ., b) licenziamento giustificato da motivi di carattere soggettivo ai sensi degli artt. 29 e 33 CCNL dirigenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi, c) revoca per giusta causa ai sensi dell’art. 2383, comma 3, cod. civ., d) dimissioni volontarie (salvo per il caso di pensionamento e risoluzione consensuale del Rapporto), e) rinuncia alla carica di amministratore ai sensi dell’art. 2385, comma 1, cod. civ.

“Beneficiari”: i componenti del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti (o dipendenti con qualifica equivalente nell’ordinamento giuridico di riferimento) con responsabilità strategiche e con un potenziale di sviluppo futuro nel Gruppo, di Autogrill e di altre società del Gruppo, da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

“Componente del Piano”: ciascuno tra il Piano Principale, il Wave 1 (Sottopiano 1) e il Wave 2 (Sottopiano 2), che collettivamente compongono il Piano.

“Data Finale”: la data del 31 luglio 2018, entro la quale i Beneficiari potranno chiedere l’assegnazione delle Azioni relative alle corrispondenti Unit Mature.

“Good Leaver”: le ipotesi di cessazione del Rapporto per a) licenziamento giustificato da motivi di carattere oggettivo ai sensi degli artt. 29 e 33 CCNL dirigenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi, b) licenziamento ingiustificato, c) revoca in assenza di giusta causa ai sensi dell’art. 2383, comma 3, cod. civ., d) risoluzione consensuale del Rapporto, e) qualunque altra causa di cessazione del Rapporto non rientrante tra le ipotesi di Bad Leaver o non altrimenti disciplinata dal Regolamento.

“Gruppo Autogrill” o “Gruppo”: collettivamente, Autogrill e le società direttamente e indirettamente controllate dalla stessa ai sensi dell’art. 2359 cod. civ.

“Incentivi”: secondo il caso, gli incentivi monetari o le Unit assegnate ai Beneficiari in base a ciascuna Componente del Piano.

“L-LTIP”: il piano di incentivazione monetario denominato “*Leadership Team Long Term Incentive Program Monetario Autogrill*” approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 4 marzo 2010.

“Obiettivi”: con riferimento a ciascuna Componente del Piano, i *target* che costituiscono il presupposto per l’assegnazione degli Incentivi e che sono determinati sulla base di indicatori di *performance* coerenti con le priorità strategiche del Gruppo e in un’ottica di sostenibilità nel tempo.

“Periodo di Maturazione”: di volta in volta, il periodo di maturazione delle Unit Assegnate trascorso il quale le Unit Mature daranno diritto all’assegnazione a titolo gratuito di un corrispondente numero di Azioni.

“Periodo di Riferimento”: in relazione a ciascuna Componente del Piano, il periodo di tempo sulla base del quale viene verificato il conseguimento degli Obiettivi e quindi il diritto alla percezione dei relativi Incentivi.

“Piano”: il piano di incentivazione rivolto ai Beneficiari descritto dal presente documento informativo e denominato “*Nuovo Leadership Team Long Term Incentive Program Autogrill*”.

“Piano Principale”: il piano di incentivazione monetaria, con Periodo di Riferimento 2010-2012, compreso nel Piano.

“Rapporto”: il rapporto di lavoro od organico di amministrazione con Autogrill o le altre società del Gruppo.

“Regolamento”: il regolamento, avente ad oggetto i criteri, le modalità e i termini di attuazione del Piano.

“Regolamento Emittenti”: il regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.

“Retribuzione”: ogni componente fissa annua lorda (retribuzione e/o emolumenti) relativa alla remunerazione del Rapporto.

“Società di Appartenenza”: Autogrill o altra società del Gruppo cui il Beneficiario è legato in base a un Rapporto.

“Unit”: il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile *inter vivos*, di ricevere gratuitamente un’Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.

“Unit Assegnate”: in relazione a ciascun Beneficiario, le Unit allo stesso assegnate in conformità con il Regolamento.

“Unit Maturate”: in relazione a ciascun Beneficiario, le Unit Assegnate che, di volta in volta, danno diritto all’assegnazione a titolo gratuito di un corrispondente numero di Azioni.

“TUF”: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

“Wave 1 (Sottopiano 1)” e “Wave 2 (Sottopiano 2)”: i piani di incentivazione a mezzo dell’assegnazione di Unit, rispettivamente con Periodo di Riferimento 2011-2013 e 2012-2014, compresi nel Piano.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Il Regolamento del Piano prevede che i Beneficiari siano individuati dal Consiglio di Amministrazione come descritto nel paragrafo 1.1.

Il Piano è da considerarsi - ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti - un “piano di particolare rilevanza”, poiché tra i Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione vi potranno anche essere, tra l’altro,

soggetti che (i) ricoprono la carica di consigliere del Consiglio di Amministrazione di Autogrill o di altre società del Gruppo; o (ii) svolgono funzioni di direzione in Autogrill o in altre società del Gruppo; o (iii) rivestono il ruolo di dirigenti che abbiano regolare accesso ad informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di Autogrill e di altre di società del Gruppo.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite al momento di ciascuna assegnazione secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.1 Categorie di Beneficiari dipendenti della Società e delle altre società del Gruppo

Il Piano è destinato ai componenti del Consiglio di Amministrazione e a dirigenti (o dipendenti con qualifica equivalente nell'ordinamento giuridico di riferimento) con responsabilità strategiche e con un potenziale di sviluppo futuro nel Gruppo, di Autogrill e di altre società del Gruppo.

In particolare, i Beneficiari saranno individuati tra l'Amministratore Delegato della Società e taluni selezionati dirigenti appartenenti alle categorie dei direttori funzioni *corporate* e loro riporti, direttori delle *business unit* e dirigenti che riportino direttamente ai direttori delle *business unit* e, nell'ambito di ciascuna categoria, sulla base del potenziale di sviluppo individuale.

I Beneficiari saranno individuati di volta in volta nominativamente dal Consiglio di Amministrazione di Autogrill, sentito il Comitato per le Risorse Umane e su proposta motivata dell'Amministratore Delegato. Tra i Beneficiari vi saranno taluni dei precedenti beneficiari del L-LTIP ed eventuali nuovi partecipanti appartenenti alle categorie sopra menzionate.

1.2 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie, dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2

Tutti i Beneficiari, in quanto appartenenti alle categorie di cui sopra, hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società.

1.3 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie, delle categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Le caratteristiche del Piano saranno differenziate per le diverse categorie di Beneficiari indicate nel paragrafo 1.1 in relazione all'entità degli Incentivi assegnati in corrispondenza degli Obiettivi fissati.

In aggiunta, ove l'Amministratore Delegato della Società dovesse essere individuato quale Beneficiario, una parte delle Azioni che saranno a lui assegnate sarà soggetta a vincolo di

inalienabilità fino al termine del mandato.

2. SINTETICA DESCRIZIONE DELLE RAGIONI PER L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi del Piano

Il Piano è finalizzato a incoraggiare il *top management* a incrementare il valore del Gruppo nel medio - lungo termine, perseguendo il miglioramento delle *performance* coerentemente agli obiettivi strategici e al piano industriale del Gruppo stesso. Il Piano mira altresì ad incentivare il *top management* al conseguimento di obiettivi del Gruppo sostenibili nel tempo e che si pongano come più generali e trasversali rispetto agli obiettivi delle specifiche unità di *business* di appartenenza.

Inoltre, il Piano persegue l'obiettivo di favorire la fidelizzazione del *top management*, incentivandone la permanenza nel Gruppo.

In termini più generali, il Piano intende promuovere l'allineamento tra gli interessi di amministratori e della dirigenza di più altro profilo strategico e quelli degli azionisti attraverso la messa a rischio di una parte degli Incentivi e la partecipazione al rischio sul valore delle Azioni della Società, migliorando al contempo la competitività del pacchetto retributivo del *top management*, attraverso la previsione di una componente *long term* basata su *equity*. Il Piano mira inoltre a moltiplicare l'effetto incentivante degli Obiettivi di *performance* individuati per il conseguimento degli Incentivi, combinandolo con l'attribuzione delle Azioni in un momento differito rispetto all'attribuzione degli Incentivi, al fine anche di incentivare il *top management* a stabilizzare per un più lungo periodo di tempo gli Obiettivi raggiunti.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione delle Unit

L'assegnazione di Unit legate al Wave 1 (Sottopiano 1) e al Wave 2 (Sottopiano 2) è subordinata, tra le altre cose, al conseguimento a livello di Gruppo di specifici risultati, che sono determinati su indicatori coerenti con le priorità strategiche del Gruppo nell'ottica di sostenibilità nel tempo e di allineamento agli interessi degli azionisti e degli *stakeholder*.

In particolare, il valore degli Incentivi si colloca in un intervallo tra una percentuale minima e una percentuale massima della Retribuzione percepita da ciascun Beneficiario all'inizio del Periodo di Riferimento della relativa Componente del Piano, determinata appunto in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di volta in volta applicabili.

Per il Piano Principale è comunque garantita a ciascun Beneficiario, a condizione che ne sussistano gli altri presupposti (vale a dire il non insorgere di violazioni di *covenant* finanziari assunti nei confronti di finanziatori del Gruppo e la permanenza in essere del Rapporto tra il Beneficiario e la relativa Società di Appartenenza del Gruppo), l'assegnazione di una certa porzione di Incentivi (vedi paragrafo 4.5).

Gli obiettivi vengono determinati all'inizio di ogni triennio dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle priorità strategiche del piano industriale; il meccanismo *rolling* è finalizzato a una maggiore focalizzazione del *top management* sulle priorità del Gruppo.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato sulle Unit, ovvero i criteri per la sua determinazione

Gli Incentivi sono determinati in un intervallo tra una percentuale minima e una percentuale massima della Retribuzione percepita da ciascun Beneficiario all'inizio del Periodo di Riferimento della relativa Componente del Piano, sulla base della rilevanza del ruolo ricoperto dal Beneficiario nella struttura del Gruppo. In particolare, il numero di Unit Assegnate dipende dalla categoria di appartenenza del Beneficiario e dal potenziale di sviluppo individuale e viene calcolato applicando un coefficiente individuale che tiene conto del posizionamento retributivo del Beneficiario stesso.

In relazione al Wave 1 (Sottopiano 1) e al Wave 2 (Sottopiano 2), inoltre, per ciascun Beneficiario è applicato un limite individuale massimo alle Unit che potranno essere assegnate, determinato sulla base dell'ammontare massimo di premio come moltiplicatore della Retribuzione.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPSTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

3.1 Ambito dei poteri del Consiglio di Amministrazione della Società

Al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Comitato per le Risorse Umane e su proposta motivata dell'Amministratore Delegato, è attribuito il compito di individuare nominativamente i Beneficiari.

Nell'ambito del Piano, sono attribuite al Consiglio di Amministrazione della Società le funzioni di definire e approvare, per il Wave 1 (Sottopiano 1) e il Wave 2 (Sottopiano 2), all'inizio del relativo Periodo di Riferimento, gli Obiettivi, gli indicatori posti alla base degli stessi e il peso attribuito a ciascuno di essi ai fini dell'assegnazione degli Incentivi, nonché la funzione, in relazione a tutte le Componenti del Piano, di verificare il raggiungimento degli Obiettivi sulla base dei quali gli Incentivi vengono assegnati a ciascun Beneficiario secondo le previsioni del Regolamento. Al Consiglio di Amministrazione della Società è altresì attribuita la facoltà, su proposta del Comitato per le Risorse Umane, di sostituire, in tutto o in parte, le Azioni da attribuire con denaro e/o altri strumenti finanziari di valore non inferiore.

Più in generale, viene proposto all'Assemblea degli Azionisti della Società di attribuire al Consiglio di Amministrazione della Società ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni nello stesso stabiliti, e provvedere all'informativa al mercato in relazione al Piano medesimo, alla redazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione allo stesso, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'amministrazione del Piano è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Esso effettuerà, eventualmente su proposta del Comitato per le Risorse Umane ed in forza dei poteri in tal senso eventualmente attribuiti dall'Assemblea della Società con la propria approvazione, ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione, e dà esecuzione a quanto previsto dal Regolamento.

La gestione operativa e l'attuazione pratica del Piano sono affidate al Chief HR & Organization Officer o a persona a tale fine delegata.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

In base a quanto previsto dal Regolamento, in caso di eventi quali acquisizioni o cessioni (di società, azienda e/o rami d'azienda) non previste nel piano triennale di *business* approvato dalla Società ovvero di ulteriori e diversi eventi straordinari (quali, a titolo esemplificativo, fusioni, scissioni, aumenti di capitale, conferimenti, modifiche legislative o regolamentari, modifiche dei principi contabili adottati per la redazione di bilancio, o altri eventi eccezionali) che abbiano impatto significativo sugli Obiettivi e sui relativi indicatori, il Consiglio di Amministrazione – su proposta, se del caso, del Comitato per le Risorse Umane – potrà apportare agli Obiettivi e/o alla disciplina del Piano le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenerne quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali e le concrete possibilità di conseguimento degli Incentivi.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni al servizio del Piano

Il Piano ha per oggetto il diritto di ricevere, nei termini ed alle condizioni previste nel Regolamento, un'Azione a fronte di ciascuna Unit Maturata. Le Azioni riverranno dalla provvista di azioni proprie eventualmente acquistate dalla Società in esecuzione delle relative autorizzazioni ad opera dell'Assemblea degli Azionisti della Società ai sensi dell'articolo 2357 cod. civ., nonché da apposito aumento del capitale sociale gratuito, da deliberarsi ai sensi dell'articolo 2349, primo comma, cod. civ., per massimi nominali Euro 1.820.000 mediante emissione, anche in più *tranche*, di massime n. 3.500.000 Azioni.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; conflitti di interesse

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la proposta del Piano tenendo conto delle indicazioni formulate dal Comitato per le Risorse Umane, così come previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate. L'Amministratore Delegato della Società, in quanto potenziale Beneficiario, ha segnalato il proprio interesse nell'approvazione del Piano a norma dell'art. 2391 cod. civ. e il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto di tale segnalazione e debitamente motivato le ragioni per l'adozione delle delibere inerenti il Piano.

L'Assemblea della Società, in sede ordinaria, approva il Piano ed il Regolamento, delegando al Consiglio di Amministrazione della Società l'esecuzione del Piano secondo quanto previsto nel Regolamento.

Il Comitato per le Risorse Umane svolge attività preparatoria, consultiva e propositiva al Consiglio di Amministrazione rispetto agli adempimenti di cui sopra.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione della Società procederà a individuare i Beneficiari del Piano e a verificare di volta in volta il raggiungimento degli Obiettivi di ciascuna Componente del Piano, sulla base della quale le Unit Assegnate vengono assegnate a ciascun Beneficiario secondo le previsioni del Regolamento. In tali occasioni gli amministratori della

Società che fossero (o fossero stati) selezionati quali Beneficiari del Piano avrebbero un interesse nell'adozione della relativa delibera.

3.6 Decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato per le Risorse Umane

Il Piano è stato approvato dal Comitato per le Risorse Umane in occasione di apposita riunione del 4 marzo 2011 e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in occasione della riunione dell'8 marzo 2011. Nella medesima riunione il Consiglio di Amministrazione della Società ha altresì approvato il presente documento informativo e deliberato di proporre l'adozione del Piano all'Assemblea convocata per il 21 aprile 2011.

3.7 Prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle date indicate nel precedente paragrafo 3.6

Alla data del 4 marzo 2011 e dell'8 marzo 2011 (date in cui si sono riuniti rispettivamente il Comitato per le Risorse Umane ed il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre alla convocanda Assemblea) il prezzo ufficiale di Borsa dell'azione Autogrill era, rispettivamente, di Euro 10,25 ed Euro 9,785.

3.8 Modalità adottate dalla Società relativamente alla possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli Incentivi o delle eventuali decisioni in merito del Consiglio di Amministrazione e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF

Non sono state stabilite specifiche disposizioni in relazione alla possibile coincidenza temporale tra le date di verifica da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del raggiungimento degli Obiettivi previsti dal Piano per la assegnazione di Incentivi e la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF.

4. CARATTERISTICHE DEL PIANO

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

Il Piano è uno schema di incentivazione di lungo periodo con meccanismo "rolling", che, limitatamente ai Beneficiari già partecipanti al preesistente L-LTIP, si sostituirà, con effetto novativo, al L-LTIP, e si compone di un piano monetario lanciato nel 2010 nella vigenza del precedente regolamento (il Piano Principale), nonché i due successivi piani (Wave 1 (Sottopiano 1) e Wave 2 (Sottopiano 2)) che verranno lanciati rispettivamente nel 2011 e nel 2012 ed avranno ad oggetto le Unit. Ciascuna Unit attribuisce il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile *inter vivos*, di ricevere gratuitamente un'Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Risorse Umane, di sostituire anche a livello individuale, in tutto o in parte, le Azioni da attribuire con denaro e/o altri strumenti finanziari di valore non inferiore.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano

In riferimento a ciascuna delle Componenti del Piano, il Periodo di Riferimento sulla base del

quale viene determinato il conseguimento degli Obiettivi e quindi il diritto alla percezione dei relativi Incentivi è di tre anni. I periodi di riferimento, quindi, delle varie Componenti del Piano sono i seguenti:

COMPONENTI DEL PIANO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Piano Principale	2010-2012
Wave 1 (Sottopiano 1)	2011-2013
Wave 2 (Sottopiano 2)	2012-2014

Alla fine del Periodo di Riferimento di ciascuna Componente del Piano, il Consiglio di Amministrazione verificherà il raggiungimento degli Obiettivi posti alla base dell'assegnazione degli Incentivi; conseguentemente, entro il mese successivo al completamento della predetta verifica, verrà assegnato il relativo numero di Incentivi a ciascun Beneficiario, in base a quanto stabilito dal Regolamento.

4.3 Termine del Piano

Il termine ultimo entro il quale i Beneficiari avranno diritto a richiedere l'assegnazione delle Azioni loro spettanti a fronte delle relative Unit Maturate è la Data Finale. Decorsa la Data Finale, le Unit Maturate in relazione alle quali non sia stata richiesta l'assegnazione delle corrispettive Azioni si estingueranno.

4.4 Quantitativo massimo di Azioni assegnate

Il numero massimo di Azioni attribuibili ai Beneficiari nominativamente in esecuzione del Wave 1 (Sottopiano 1) e del Wave 2 (Sottopiano 2) è pari a 3.500.000.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

L'entità degli Incentivi attribuiti a ciascun Beneficiario nell'ambito di ciascuna Componente del Piano viene determinata tenendo principalmente conto della Retribuzione percepita da ciascuno di loro nonché del potenziale di sviluppo individuale.

L'assegnazione degli Incentivi come già indicato al precedente paragrafo 2.2, è subordinata al conseguimento di determinati risultati di *performance*.

I *target* che costituiscono il presupposto per l'assegnazione degli Incentivi sono determinati sulla base di indicatori di *performance* coerenti con le priorità strategiche del Gruppo in un'ottica di sostenibilità nel tempo e di allineamento con gli interessi degli azionisti e degli *stakeholder*.

Gli Incentivi sono determinati in un intervallo tra una percentuale minima e una percentuale massima della Retribuzione percepita da ciascun Beneficiario all'inizio del Periodo di Riferimento della relativa Componente di Piano, determinati sulla base della rilevanza del ruolo ricoperto dal Beneficiario nella struttura del Gruppo e del potenziale di sviluppo individuale. In

particolare, il numero di Unit Assegnate dipende dalla categoria di appartenenza del Beneficiario e viene calcolato applicando un coefficiente individuale che tiene conto del posizionamento retributivo del singolo Beneficiario.

In relazione a Wave 1 (Sottopiano 1) e Wave 2 (Sottopiano 2), inoltre, per ciascun Beneficiario è applicato un limite individuale massimo alle Unit che potranno essere assegnate. Tale limite è determinato sulla base dell'ammontare massimo di premio come moltiplicatore della Retribuzione.

L'assegnazione delle Unit e la maturazione delle stesse al decorso del relativo Periodo di Riferimento è altresì soggetta alla sussistenza di taluni presupposti inerenti il non insorgere di violazioni di *covenant* finanziari assunti nei confronti di finanziatori del Gruppo e la permanenza in essere del Rapporto tra il Beneficiario e la relativa Società di Appartenenza del Gruppo, fermo quanto descritto nel successivo paragrafo 4.7 in relazione alla cessazione del Rapporto.

Per il Piano Principale è comunque garantita a ciascun Beneficiario, a condizione che ne sussistano gli altri presupposti sopra descritti, l'assegnazione di una certa porzione degli Incentivi.

L'assegnazione degli Incentivi avviene entro la fine del mese successivo a quello in cui il Consiglio di Amministrazione della Società abbia verificato il livello di raggiungimento degli Obiettivi della relativa Componente del Piano.

Le Unit Assegnate matureranno – così divenendo Unit Mature - al decorrere dei diversi Periodi di Maturazione di seguito indicati:

- (a) al momento dell'assegnazione delle Unit, per quanto riguarda il 50% del totale delle Unit Assegnate;
- (b) decorso il primo anno dalla relativa assegnazione, per quanto riguarda il 30% del totale delle Unit Assegnate;
- (c) decorso il terzo anno dalla relativa assegnazione, per quanto riguarda il residuo delle Unit Assegnate.

A ciascuna data di maturazione, il numero delle Unit Assegnate che diverranno Unit Mature potrà essere rideterminato ove, nel periodo intercorso tra l'assegnazione e la maturazione, la Società abbia proceduto alla distribuzione di dividendi, mediante assegnazione di ulteriori Unit sulla base di una formula e una procedura dettagliatamente descritti nel Regolamento.

Quanto alle modalità operative per l'attribuzione delle Azioni, la Società comunicherà a ciascun Beneficiario il numero di Unit Mature entro tre giorni lavorativi successivi a ciascuna data di maturazione, e i Beneficiari avranno diritto di richiedere, entro la Data Finale, l'assegnazione a titolo gratuito di un numero di Azioni corrispondente al numero complessivo delle Unit Mature. Le Azioni saranno attribuite ai Beneficiari con cadenza annuale, nel periodo dall'1 aprile al 30 giugno di ciascun anno di calendario, in funzione delle richieste di assegnazione ricevute entro l'ultimo giorno di ciascuno di tali periodi. Le Unit Mature in relazione alle quali il Beneficiario non avrà richiesto l'attribuzione delle corrispettive Azioni entro la Data Finale si estingueranno.

4.6 Vincoli di indisponibilità gravanti sulle Unit e sulle Azioni

Le Unit sono assegnate ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite per atto tra vivi a nessun titolo. Non sono stabiliti vincoli di indisponibilità sulle Azioni, salvo quanto indicato nel precedente paragrafo 1.3.

4.7 Effetti determinati dalla cessazione del Rapporto

Poiché il diritto all'assegnazione di Incentivi e alla maturazione delle Unit Assegnate è per sua natura funzionalmente collegato al permanere del Rapporto, la cessazione del Rapporto ha effetti su tali diritti dei Beneficiari, salvo il caso in cui il Consiglio di Amministrazione della Società raggiunga accordi di contenuto diverso con ciascun Beneficiario.

Pertanto, in caso di cessazione del Rapporto prima dell'assegnazione degli Incentivi o, in relazione al Wave 1 (Sottopiano 1) e al Wave 2 (Sottopiano 2), prima della maturazione delle Unit Assegnate, si verificheranno le seguenti conseguenze:

- (a) nel caso di cessazione del Rapporto in circostanze che qualificano il Beneficiario quale Bad Leaver, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto, secondo il caso, a percepire i relativi Incentivi o alla maturazione delle Unit Assegnate;
- (b) nel caso di cessazione del Rapporto durante un Periodo di Riferimento in circostanze che qualificano il Beneficiario quale Good Leaver, il Beneficiario manterrà il diritto di ricevere
 - (i) integralmente gli Incentivi da assegnare, per il solo Piano Principale, a prescindere dal raggiungimento di Obiettivi;
 - (ii) in misura proporzionale alla porzione di Periodo di Riferimento trascorsa prima della cessazione del Rapporto gli Incentivi da assegnare, per tutte le Componenti del Piano, al raggiungimento di Obiettivi;
- (c) relativamente al Wave 1 (Sottopiano 1) e al Wave 2 (Sottopiano 2), nel caso di cessazione del Rapporto durante un Periodo di Maturazione in circostanze che qualificano il Beneficiario quale Good Leaver, il Beneficiario manterrà il diritto di maturare le Unit Assegnate in misura proporzionale alla porzione di Periodo di Maturazione trascorsa prima della cessazione del Rapporto.

In ogni caso di cessazione del Rapporto per decesso o per invalidità permanente, ovvero in caso di cessazione del Rapporto per dimissioni volontarie ove il Beneficiario abbia richiesto, in presenza dei debiti presupposti, di accedere a trattamento pensionistico, il Beneficiario avrà esclusivamente diritto a percepire gli Incentivi ovvero a maturare le Unit Assegnate in misura ridotta *pro rata temporis* ed entro sei mesi dalla data di cessazione del Rapporto, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato per le Risorse Umane, avrà la facoltà di stipulare individualmente accordi diversi.

In caso di trasferimento del Rapporto dalla Società di Appartenenza ad altra società del Gruppo

e di cessazione del Rapporto con contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal Regolamento.

4.8 Cause di annullamento del Piano

Oltre a quanto descritto nel precedente paragrafo 4.7, ciascun Beneficiario perde il diritto all'assegnazione degli Incentivi inerenti il Piano Principale e delle Azioni (o è tenuto a restituirli o a restituirne il controvalore) in ogni caso in cui si renda inadempiente:

- (a) in costanza del Rapporto, rispetto agli obblighi disciplinati dal Codice Etico applicato dalla relativa Società di Appartenenza, ovvero agli obblighi di riservatezza relativi ad informazioni confidenziali, segreti industriali e *know-how* assunti con società del Gruppo;
- (b) dopo la cessazione del Rapporto, rispetto a certi obblighi di non concorrenza dettagliatamente descritti nel Regolamento.

Nel caso di cambio di controllo della Società i Beneficiari avranno comunque diritto di ricevere una certa porzione degli Incentivi inerenti il Piano Principale o delle Azioni da attribuire in base a Wave 1 (Sottopiano 1) o Wave 2 (Sottopiano 2) a prescindere dal raggiungimento di Obiettivi. Nel caso di cambio di controllo di una singola Società di Appartenenza o di un ramo d'azienda, solo i Beneficiari il cui Rapporto afferisce a tale Società di Appartenenza o ramo d'azienda beneficeranno di tale attribuzione.

4.9 Valutazione dell'onere atteso per la Società alla data di assegnazione delle Azioni

Indicazioni relative all'onere atteso per la Società a ciascuna data di assegnazione delle Azioni verranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

4.10 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Assumendo che tutte le Azioni da attribuire in cambio di Unit Maturate derivino da un aumento del capitale della Società, sarebbero emesse al servizio del Piano massime n. 3.500.000 Azioni del valore nominale di Euro 0,52 ciascuna, pari al 1,376 % del capitale sociale.

REGOLAMENTO DEL NUOVO LEADERSHIP TEAM LONG TERM
INCENTIVE PROGRAM MONETARIO - AUTOGRILL
("NUOVO L-LTIP")

1. FINALITÀ DEL NUOVO L-LTIP	3
2. IL NUOVO PIANO L-LTIP	3
3. PREMIO TARGET E FLOOR	3
4. PERIODO DI RIFERIMENTO DEL NUOVO L-LTIP	4
5. PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE DEI PARTECIPANTI AL NUOVO L-LTIP	4
6. MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEGLI OBIETTIVI	4
7. MISURA DELL'INCENTIVO	5
8. PRESUPPOSTI PER LA MATURAZIONE DELL'INCENTIVO	5
9. DATA DI ATTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO	5
10. MATURAZIONE DELLE UNITS ASSEGNATE	6
11. ADEGUAMENTO DEL NUMERO DELLE UNITS ASSEGNATE	6
12. CONVERSIONE DELLE UNITS E ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI	6
13. DISCIPLINA IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO	7
14. ALTRE CAUSE DI DECADENZA DEL DIRITTO A PERCEPIRE L'INCENTIVO	8

- 15. DISCIPLINA IN CASO DI CAMBIAMENTO TEMPORANEO O PERMANENTE DELLA POSIZIONE 9
- 16. OPERAZIONI STRAORDINARIE E CAMBIO DEL CONTROLLO 9
- 17. GESTIONE OPERATIVA DEL NUOVO L-LTIP E DISPOSIZIONE DI CHIUSURA 10

**REGOLAMENTO DEL
NUOVO LEADERSHIP TEAM LONG TERM INCENTIVE PROGRAM MONETARIO AUTOGRILL
("NUOVO L-LTIP")**

1. FINALITÀ DEL NUOVO L-LTIP

1.1. Scopo e finalità del NUOVO L-LTIP sono:

- 1.1.1 incoraggiare il Top Management a incrementare il valore del gruppo Autogrill (il "GRUPPO", per tale intendendosi Autogrill S.p.A., con sede in Novara, Via Giulietti n.9 e le società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.) nel medio - lungo termine, perseguendo il miglioramento delle performance economico-finanziarie coerentemente agli obiettivi strategici;
- 1.1.2 incentivare il Top Management su obiettivi di GRUPPO condivisi trasversalmente ai singoli business;
- 1.1.3 premiare obiettivi sostenibili nel tempo e coerenti con il Piano Industriale del GRUPPO, garantendo nel contempo, attraverso l'introduzione di un meccanismo "rolling", la continua focalizzazione del Top Management sui target di gestione aziendale;
- 1.1.4 favorire la fidelizzazione del Top Management, incentivandone la permanenza nel GRUPPO e disincentivando la prestazione di attività a favore di soggetti concorrenti dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

2. IL NUOVO PIANO L-LTIP

- 2.1. NUOVO L-LTIP è un nuovo schema di incentivazione di lungo periodo con meccanismo "rolling", che si sostituisce, con effetto novativo, a quello denominato L-LTIP approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2010, e disciplina sia il piano monetario già lanciato nel 2010 (il "PIANO PRINCIPALE") nella vigenza del precedente regolamento, che i due successivi piani - "WAVE1" e "WAVE2" (insieme al "PIANO PRINCIPALE" i "PIANI") - che verranno lanciati, rispettivamente, nel 2011 e nel 2012, ed avranno invece ad oggetto UNITS (per tali intendendosi i diritti condizionati, gratuiti e non trasferibili *inter vivos*, alla assegnazione gratuita di una azione ordinaria di Autogrill S.p.A. (la "SOCIETA'") per ciascuna UNIT.
- 2.2. Il presente regolamento (il "NUOVO REGOLAMENTO"), la lettera di adesione al medesimo (la "NUOVA LETTERA DI ADESIONE"), la nuova scheda obiettivi relativa al PIANO PRINCIPALE (la "NUOVA SCHEDE OBIETTIVI 2010-12") con il relativo allegato tecnico, la scheda obiettivi relativa a WAVE 1 e WAVE 2 (unitamente alla NUOVA SCHEDE OBIETTIVI 2010-12; le "SCHEDE OBIETTIVI") con i relativi allegati tecnici (unitamente all'ALLEGATO A, gli "ALLEGATI TECNICI") costituiscono insieme i termini e le condizioni generali dello schema del NUOVO L-LTIP.

3. PREMIO TARGET E FLOOR

- 3.1. Il PREMIO TARGET, che è determinato in base al potenziale impatto di ciascuna posizione sui risultati di GRUPPO, ad un'analisi comparativa con il mercato e tenendo conto della sua sostenibilità finanziaria, è stato e sarà individuato e confermato attraverso la NUOVA LETTERA DI ADESIONE a ciascun PARTECIPANTE. Il valore del PREMIO TARGET rappresenterà la base di calcolo per il valore *pro-rata temporis* di qualsivoglia PREMIO governato da qualsiasi sezione, articolo e punto del presente NUOVO REGOLAMENTO, della NUOVA LETTERA DI ADESIONE, delle SCHEDE OBIETTIVI e degli ALLEGATI TECNICI.

- 3.2. Il PREMIO FLOOR, come definito nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE, è soggetto al solo rispetto della condizione di cui al punto 8.1.1 ed ha l'obiettivo di *retention* per i PARTECIPANTI per i primi tre anni dello schema NUOVO L-LTIP (periodo 2010-2012).

4. PERIODO DI RIFERIMENTO DEL NUOVO L-LTIP

Ciascuno dei PIANI inclusi nello schema avrà una durata di tre anni dal rispettivo lancio (il "PERIODO DI RIFERIMENTO"), quindi:

PIANO	PERIODO di RIFERIMENTO
PIANO PRINCIPALE	2010-2012
WAVE 1	2011-2013
WAVE 2	2012-2014

5. PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE DEI PARTECIPANTI AL NUOVO L-LTIP

- 5.1. Il Consiglio di Amministrazione di Autogrill S.p.A. (la "SOCIETÀ") – su proposta del Comitato per le Risorse Umane formulata su indicazione dell'Amministratore Delegato di GRUPPO - ha individuato tra i Top Manager della SOCIETÀ e di altre società del GRUPPO, avuto riguardo alla posizione ricoperta ed al particolare contributo atteso alla crescita di valore del GRUPPO stesso, i partecipanti al L-LTIP, taluni dei quali sono oggi individuati quali partecipanti al NUOVO L-LTIP che lo sostituisce (i "PARTECIPANTI").
- 5.2. I PARTECIPANTI riceveranno dalla società del GRUPPO loro datrice di lavoro (la "SOCIETÀ DI APPARTENENZA") il presente NUOVO REGOLAMENTO, assieme alla NUOVA LETTERA DI ADESIONE, e sottoscriveranno i documenti sopra indicati per accettazione dei termini e delle condizioni tutte del NUOVO L-LTIP come specificate nel NUOVO REGOLAMENTO e nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE stessi.
- 5.3. Ulteriori PARTECIPANTI potranno essere successivamente individuati, con analoghi criteri, nel corso del PERIODO DI RIFERIMENTO. Tali PARTECIPANTI avranno anch'essi diritto di ricevere i trattamenti previsti dal NUOVO L-LTIP, a seconda dei PIANI erogati in denaro ovvero sotto forma di UNITS (indistintamente, l'"INCENTIVO"), seppur in misura ridotta *pro-rata temporis* in relazione alla data di adesione al NUOVO L-LTIP di ciascuno di essi.
- 5.4. L'INCENTIVO, qualora attribuito, in tutto o in parte, ovvero non attribuito per il mancato verificarsi dei relativi presupposti, e più in generale la partecipazione al NUOVO L-LTIP ed ogni beneficio riconosciuto con il medesimo:
- 5.4.1 non potrà costituire il presupposto per il riconoscimento di analoghi o ulteriori benefici, nell'ambito del NUOVO L-LTIP o altrimenti;
- 5.4.2 non attribuirà il diritto, alla scadenza del NUOVO L-LTIP, a partecipare ad ulteriori eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati, o a remunerazioni di sorta;
- 5.4.3 non costituirà implicita assunzione di impegni in ordine alla stabilità e durata del rapporto di lavoro con la SOCIETÀ DI APPARTENENZA o con il GRUPPO.

6. MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEGLI OBIETTIVI

- 6.1. Per ciascuno dei PIANI, all'inizio del relativo PERIODO DI RIFERIMENTO, indicatori, obiettivi e peso di ciascuno di essi ai fini della maturazione dell'INCENTIVO, definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ, verranno comunicati ai PARTECIPANTI attraverso l'invio della SCHEDA OBIETTIVI e del relativo ALLEGATO TECNICO, restando inteso che, per il PIANO PRINCIPALE, la NUOVA SCHEDA OBIETTIVI 2010-12 (novativa rispetto a qualunque precedente documento a ciò relativo), verrà consegnata unitamente al NUOVO REGOLAMENTO. Per ciascun PIANO, i PARTECIPANTI dovranno restituire la relativa SCHEDA OBIETTIVI debitamente sottoscritta per accettazione.

7. MISURA DELL'INCENTIVO

- 7.1. Per ciascuno dei PIANI, il valore del relativo INCENTIVO conseguibile - a seconda dei PIANI, sotto forma di denaro ovvero di UNITS - si collocherà in un intervallo tra una percentuale minima e una percentuale massima della retribuzione annua fissa lorda percepita dal PARTECIPANTE all'inizio del PERIODO DI RIFERIMENTO di ciascun PIANO (la "RAL") in relazione alla posizione ricoperta dal PARTECIPANTE. Tale intervallo verrà precisato al PARTECIPANTE attraverso la NUOVA LETTERA DI ADESIONE, con effetto novativo rispetto ad ogni precedente comunicazione al riguardo.
- 7.2. La misura percentuale da applicarsi alla RAL per il calcolo del valore dell'INCENTIVO da attribuirsi a ciascun PARTECIPANTE verrà determinata in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi legati agli indicatori e individuati per ognuno dei PIANI nelle rispettive SCHEDE OBIETTIVI e relativi ALLEGATI TECNICI.
- 7.3. Resta espressamente inteso che il valore dell'INCENTIVO conseguibile è stato specificamente determinato, per un valore pari al 33% del medesimo, in considerazione di quanto previsto al punto 14.3.

8. PRESUPPOSTI PER LA MATURAZIONE DELL'INCENTIVO

- 8.1. Per ciascuno dei tre PIANI il diritto di ogni PARTECIPANTE a ricevere l'INCENTIVO, a seconda dei PIANI in denaro ovvero sotto forma di UNITS, è condizionato alla sussistenza dei seguenti presupposti, fatto salvo quanto specificamente disciplinato ai successivi articoli 13, 14, 15 e 16:
 - 8.1.1 il non insorgere di situazioni di "default o cross default" come conseguenza del mancato rispetto da parte del GRUPPO, per tutta la durata del PROGRAMMA, dei *covenant* pattuiti con i soggetti finanziatori del GRUPPO stesso di tempo in tempo applicabili;
 - 8.1.2 il raggiungimento dell'OBIETTIVO, come definito dalla SCHEDA OBIETTIVI di ciascun PIANO e verificato alla conclusione di ogni PERIODO DI RIFERIMENTO dal Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ;
 - 8.1.3 la permanenza in essere del rapporto di lavoro tra il PARTECIPANTE e la relativa SOCIETÀ DI APPARTENENZA alla data di cui all'articolo 9 e l'inesistenza a tale data di un atto di recesso, anche con preavviso, ovvero di un provvedimento di contestazione disciplinare cui segua poi un licenziamento.
- 8.2. Il diritto di ciascuno dei PARTECIPANTI a ricevere l'eventuale PREMIO FLOOR, come definito nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE, a seconda dei PIANI, sotto forma di denaro ovvero di UNITS, è tuttavia condizionato esclusivamente alla sussistenza dei presupposti di cui al punto 8.1.1, 8.1.3 che precedono e non anche di quello di cui al punto 8.1.2 che precede.

9. DATA DI ATTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO

- 9.1. Per il PIANO PRINCIPALE, l'attribuzione dell'INCENTIVO avverrà a beneficio del PARTECIPANTE interessato, da parte della relativa SOCIETÀ DI APPARTENENZA, entro la fine del mese successivo a quello in cui il Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ abbia verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi del singolo PIANO, fatto salvo quanto altrimenti previsto e regolato dal presente REGOLAMENTO, mediante erogazione in denaro.
- 9.2. Per WAVE 1 e WAVE 2, l'attribuzione dell'INCENTIVO avverrà a beneficio del PARTECIPANTE interessato, entro la fine del mese successivo a quello in cui il Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ abbia verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi del relativo PIANO, mediante assegnazione di un numero di UNITS

provvisoriamente determinato in relazione a tale livello di raggiungimento degli obiettivi (le "UNITS ASSEGNATE") entro i limiti del Cap definito.

- 9.3. Resta espressamente inteso che il numero complessivo delle UNITS ASSEGNATE non potrà in nessun caso essere superiore ad un massimo pari ad un numero di AZIONI rappresentative - al prezzo medio di listino degli ultimi trenta giorni di borsa aperta - di un valore complessivo pari al CAP, come definito ed indicato nella SCHEDA OBIETTIVI relativa, rispettivamente, a WAVE 1 e a WAVE 2.

10. MATURAZIONE DELLE UNITS ASSEGNATE

- 10.1. La maturazione di ciascuna delle UNITS ASSEGNATE in capo al PARTECIPANTE, secondo quanto di seguito previsto, attribuirà al medesimo il diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una AZIONE.
- 10.2. Le UNITS ASSEGNATE matureranno alle seguenti scadenze:
- 10.2.1 al momento dell'attribuzione dell'INCENTIVO ai sensi dell'articolo 9.2, per quanto riguarda il 50% del relativo totale (le "UNITS DI PRIMA MATURAZIONE");
 - 10.2.2 decorso il primo anno dal momento dell'attribuzione dell'INCENTIVO ai sensi dell'articolo 9.2, per quanto riguarda il 30% del relativo totale (le "UNITS DI SECONDA MATURAZIONE");
 - 10.2.3 decorso il terzo anno dalla relativa assegnazione, per quanto riguarda il residuo, calcolato tenendo conto anche di quanto previsto al successivo articolo 11 (le "UNITS RESIDUE").

11. ADEGUAMENTO DEL NUMERO DELLE UNITS ASSEGNATE

- 11.1. A ciascuna delle date di maturazione di cui ai punti da 10.2.1 a 10.2.3, il numero delle UNITS in maturazione - e dunque, rispettivamente, quello delle UNITS DI PRIMA MATURAZIONE, delle UNITS DI SECONDA MATURAZIONE e delle UNITS RESIDUE - potrà essere rideterminato, ove nel periodo intercorso tra l'assegnazione delle medesime e la relativa maturazione, la SOCIETA' abbia proceduto alla distribuzione di dividendi.
- 11.2. La rideterminazione avverrà mediante attribuzione di un numero di ulteriori UNITS (le "ULTERIORI UNITS") calcolato sulla base del seguente rapporto:

$$UU = UM * (Dud / PmA)$$

dove:

UU = ULTERIORI UNITS;

UM = UNITS maturate alla data di attribuzione delle ULTERIORI UNITS, e non ancora convertite in AZIONI;

Dud = ammontare del dividendo unitario distribuito;

PmA = prezzo medio di Borsa unitario per AZIONE registrato nell'ultimo esercizio sociale.

- 11.3. Il numero di ULTERIORI UNITS così determinato verrà arrotondato per difetto o per eccesso al numero intero più vicino.

12. CONVERSIONE DELLE UNITS E ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

- 12.1. Entro i tre giorni lavorativi successivi a ciascuna data di maturazione, la SOCIETA' invierà ai Partecipanti una comunicazione scritta contenente il numero di UNITS complessivamente maturate, comprensivo dunque anche delle eventuali ULTERIORI UNITS.

- 12.2. I PARTECIPANTI avranno diritto di richiedere, in forma scritta, alla SOCIETA' l'assegnazione a titolo gratuito di un numero di AZIONI pari a quello delle UNITS complessivamente maturate entro la data finale del 31 luglio 2018 (la "DATA FINALE").
- 12.3. Le AZIONI saranno assegnate ai PARTECIPANTI con cadenza annuale, nel periodo dal 1 aprile al 30 giugno di ciascun anno di calendario, in funzione delle richieste di assegnazione ricevute entro l'ultimo giorno di ciascuno di tali periodi.
- 12.4. Le UNITS maturate in relazione alle quali il PARTECIPANTE non avrà richiesto alla SOCIETA' la conversione in AZIONI entro la DATA FINALE si estingueranno, venendo con ciò meno ogni connesso diritto e/o aspettativa.

13. DISCIPLINA IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

- 13.1. Qualora il rapporto di lavoro tra il PARTECIPANTE e la relativa SOCIETA' DI APPARTENENZA cessi prima della DATA FINALE, si applicheranno le seguenti disposizioni:
 - 13.1.1 nel caso di cessazione del rapporto in presenza di una delle ipotesi BAD LEAVER (come definite nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE), il PARTECIPANTE perderà definitivamente il diritto, a seconda dei casi, a percepire l'INCENTIVO in denaro che ancora non avesse percepito ovvero alla assegnazione gratuita di AZIONI che ancora non gli fossero state assegnate;
 - 13.1.2 nel caso di cessazione del rapporto in presenza di una delle ipotesi GOOD LEAVER (come definite nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE), il PARTECIPANTE manterrà il diritto – ricorrendone i presupposti previsti nel REGOLAMENTO, nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE e nella NUOVA SCHEDA OBIETTIVI – a seconda dei PIANI:
 - 13.1.2.1 di ricevere alla data di cui all'articolo 9.1 – ricorrendone i presupposti – l'INCENTIVO relativo al PIANO PRINCIPALE, in misura ridotta *pro-rata temporis* in relazione alla data di cessazione del rapporto, ad eccezione del solo PREMIO FLOOR, che verrà in ogni caso corrisposto in misura intera;
 - 13.1.2.2 di ricevere gratuitamente - nei termini ed alle condizioni di cui agli articoli 9.2, 10, 11 e 12 e ricorrendone i presupposti - un numero di AZIONI calcolato sulla base delle UNITS ASSEGNATE che sarebbero complessivamente maturate ai termini ed alle condizioni di cui agli articoli 10, 11 e 12 e riproporzionato, *pro-rata temporis*, sulla base del periodo di maturazione effettivamente trascorso prima della cessazione del rapporto;
 - 13.1.3 in caso di cessazione del rapporto per decesso o per invalidità permanente, il PARTECIPANTE, ovvero i suoi eredi o successori legittimi, avrà diritto a percepire e/o a maturare e convertire in AZIONI (a seconda dei PIANI in corso a quel momento), entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, un importo in denaro e/o un numero di UNITS, di valore pari al PREMIO TARGET (come definito nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE) relativo ai PIANI in corso, in misura ridotta, calcolata *pro-rata temporis* in relazione alla data di cessazione del rapporto;
 - 13.1.4 in caso di cessazione del rapporto per dimissioni volontarie, solo a condizione che il PARTECIPANTE si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi presenti richiesta di accedere al relativo trattamento, il PARTECIPANTE avrà diritto, a seconda dei PIANI in corso a quel momento, a percepire e/o a maturare e convertire in AZIONI, entro sei mesi dalla data di presentazione della richiesta del trattamento pensionistico, un importo in denaro

- e/o un numero di UNITS, di valore pari al PREMIO TARGET (come definito nella NUOVA LETTERA DI ADESIONE) relativo ai PIANI in corso, in misura ridotta, calcolata *pro-rata temporis* in relazione alla data di cessazione del rapporto;
- 13.1.5 resta inteso che nei casi di cui agli articoli che precedono il PARTECIPANTE o il BENEFICIARIO perderà definitivamente il diritto a percepire l'INCENTIVO (in denaro o sotto forma di UNITS e relativa conversione) relativo ai PIANI non ancora lanciati e, più in generale, ogni diritto o aspettativa diversi da quelli espressamente attribuiti da tali disposizioni;
- 13.1.6 in ogni caso, il Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ, su proposta del relativo Comitato per le Risorse Umane formulata su indicazione dell'Amministratore Delegato di GRUPPO, avrà facoltà di stipulare con uno o più dei PARTECIPANTI (o con i relativi eredi o successori legittimi) accordi di contenuto diverso da quello di cui ai punti che precedono e che accordi stipulati personalmente con uno o più dei PARTECIPANTI non avranno ulteriori effetti o impatti sugli altri PARTECIPANTI.

14. ALTRE CAUSE DI DECADENZA DEL DIRITTO A PERCEPIRE L'INCENTIVO

- 14.1. Qualora inoltre un PARTECIPANTE si renda inadempiente rispetto:
- 14.1.1 ad uno degli obblighi previsti e disciplinati dal Codice Etico applicato dalla relativa SOCIETÀ DI APPARTENENZA, ovvero
- 14.1.2 all'obbligo di riservatezza relativo ad informazioni confidenziali, segreti industriali e know-how di una o più società del GRUPPO, che impone al PARTECIPANTE – in costanza di rapporto con la relativa SOCIETÀ DI APPARTENENZA e successivamente alla relativa cessazione – di non utilizzare né comunicare a terzi per nessun motivo senza il preventivo consenso scritto dell'Amministratore Delegato della SOCIETÀ,
- tale PARTECIPANTE perderà definitivamente, indipendentemente dal fatto che il relativo inadempimento abbia comportato o meno la cessazione del rapporto, a seconda dei PIANI, il diritto a percepire l'INCENTIVO in denaro, ove non ancora corrisposto, ovvero il diritto alla maturazione delle UNITS e dunque all'assegnazione gratuita delle AZIONI ove non ancora avvenuta.
- 14.2. Qualora invece la violazione da parte di un PARTECIPANTE di uno degli obblighi di cui al punto 14.1 e sottopunti che precede sia stata posta in essere o accertata successivamente all'erogazione a suo favore dell'INCENTIVO in denaro ovvero alla assegnazione gratuita delle AZIONI, tale PARTECIPANTE sarà tenuto a corrispondere alla relativa SOCIETÀ DI APPARTENENZA un importo pari a quello corrispostogli a titolo di INCENTIVO ovvero al valore delle AZIONI assegnategli gratuitamente, maggiorato degli interessi composti maturati nel periodo tra la data dell'erogazione dell'INCENTIVO ovvero dell'assegnazione gratuita delle AZIONI al PARTECIPANTE e quella del pagamento da parte sua dell'importo di cui al presente punto 14.2, fermo il diritto al risarcimento del danno ulteriore. Resta inteso che gli interessi di cui al presente punto 14.2 saranno calcolati ad un tasso nominale annuo pari al:
- 14.2.1 tasso Euribor euro 12 mesi, per i PARTECIPANTI la cui SOCIETÀ DI APPARTENENZA abbia sede nel territorio dell'Unione Europea;
- 14.2.2 tasso Libor dollaro USA 12 mesi, per i PARTECIPANTI la cui SOCIETÀ DI APPARTENENZA abbia sede al di fuori dell'Unione Europea.
- 14.3. Il diritto di ogni PARTECIPANTE a percepire l'INCENTIVO ovvero alla maturazione delle UNITS e dunque alla assegnazione gratuita delle AZIONI è infine condizionato alla circostanza che il PARTECIPANTE il cui rapporto di lavoro con la SOCIETÀ DI APPARTENENZA sia cessato, non abbia a svolgere personalmente, o per interposta

persona, fisica o giuridica, qualsiasi attività, anche solo occasionale o gratuita, a favore di uno dei soggetti concorrenti della SOCIETÀ ed in particolare:

- Società appartenenti al Gruppo MC DONALD'S
- Società appartenenti al Gruppo BURGER KING
- Società appartenenti al Gruppo CHEF ITALIA
- Società appartenenti al Gruppo Compass
- Società appartenenti al Gruppo SSP International
- Società appartenenti al Gruppo Elios
- Società appartenenti al Gruppo Cremonini
- Società appartenenti al Gruppo SAVE
- Società appartenenti al Gruppo SARNI (Maglione S.r.l. e società da essa controllate e ad essa collegate)
- Società autostradali concedenti di Autogrill nonché società operanti nei settori della ristorazione commerciale in ambito autostradale, ferroviario e aeroportuale ivi comprese quelle operanti nei settori del retail e dei duty free con fatturato maggiore di 20 milioni di euro annui
- Società in competizione con Autogrill, Aldeasa e World Duty Free nel business retail in concessione aeroportuale

nel periodo di 12 mesi successivi alla data di EROGAZIONE dell'INCENTIVO. Nel caso del verificarsi di tale circostanza, tale PARTECIPANTE perderà dunque il diritto, a seconda dei PIANI, a percepire l'INCENTIVO in denaro ovvero alla maturazione delle UNITS e dunque all'assegnazione gratuita delle AZIONI, ove non ancora avvenuti, e sarà tenuto a restituire alla relativa SOCIETÀ DI APPARTENENZA un importo pari all'INCENTIVO in denaro corrispostogli, ovvero al valore delle AZIONI assegnategli gratuitamente, qualora già intervenuti, in entrambi i casi maggiorati degli interessi calcolati secondo quanto previsto al punto 14.2.

15. DISCIPLINA IN CASO DI CAMBIAMENTO TEMPORANEO O PERMANENTE DELLA POSIZIONE

15.1. Resta infine inteso che in caso di trasferimento del rapporto dalla SOCIETÀ DI APPARTENENZA ad altre società del GRUPPO e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del GRUPPO, qualora anche in relazione alla nuova posizione il PARTECIPANTE sia eleggibile per la partecipazione al NUOVO L-LTIP, il PARTECIPANTE conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal NUOVO REGOLAMENTO, dalla NUOVA LETTERA DI ADESIONE, dalla NUOVA SCHEDA OBIETTIVI e dagli ALLEGATI TECNICI.

16. OPERAZIONI STRAORDINARIE E CAMBIO DEL CONTROLLO

16.1. In caso di acquisizioni (di società, azienda e/o rami d'azienda) o di cessioni (di società, azienda e/o rami d'azienda) non previste già nel piano triennale di business approvato dalla SOCIETÀ (il "PIANO TRIENNALE") ed aventi impatto significativo sugli obiettivi del NUOVO L-LTIP e sui relativi indicatori, l'Amministratore Delegato della SOCIETÀ dovrà segnalare al Comitato Risorse Umane e al Consiglio di Amministrazione della stessa gli effetti di tali operazioni sul PIANO TRIENNALE e sugli obiettivi dei PIANI che compongono il NUOVO L-LTIP, ed il Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ – su proposta, se del caso, del Comitato per le Risorse Umane – potrà apportare agli obiettivi e/o alla disciplina del NUOVO L-LTIP risultante le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali del NUOVO L-LTIP e le concrete possibilità di conseguimento degli INCENTIVI ivi previsti.

- 16.2. In caso di ulteriori e diversi eventi straordinari aventi impatto significativo sul valore delle AZIONI, sugli obiettivi del NUOVO L-LTIP e sui relativi indicatori, non previsti già nei PIANI TRIENNALI, quali a titolo esemplificativo fusioni, scissioni, aumenti di capitale, conferimenti, modifiche legislative o regolamentari, modifiche dei principi contabili adottati per la redazione di bilancio, o altri eventi eccezionali, l'Amministratore Delegato della SOCIETÀ dovrà segnalare al Comitato per le Risorse Umane e al Consiglio di Amministrazione della stessa gli effetti di tali operazioni sui PIANI TRIENNALI e sugli obiettivi dei PIANI che compongono il NUOVO L-LTIP, il Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ – su proposta del Comitato per le Risorse Umane – potrà, discrezionalmente ed insindacabilmente, decidere se apportare agli obiettivi e/o alla disciplina del NUOVO L-LTIP le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali del NUOVO L-LTIP e le concrete possibilità di conseguimento degli INCENTIVI ivi previsti.
- 16.3. Qualora, nel corso dei PERIODI DI RIFERIMENTO, si verifichi una delle seguenti ipotesi (ciascuna di esse un "CAMBIO DI CONTROLLO"):
- 16.3.1 acquisizione da parte di un soggetto terzo diverso dai soggetti, persone fisiche o giuridiche, che oggi detengono, direttamente o indirettamente, il controllo della SOCIETÀ, né controllato direttamente o indirettamente da alcuno di tali soggetti (un "TERZO ACQUIRENTE"), di un numero di azioni della SOCIETÀ tale da comportare l'acquisto del controllo sulla stessa, nelle accezioni di cui all'art. 2359 c.c., primo comma, numeri 1) e 2);
- 16.3.2 acquisizione da parte di un TERZO ACQUIRENTE di un numero di azioni o di una quota della SOCIETÀ DI APPARTENENZA, ovvero di società controllanti direttamente o indirettamente quest'ultima, purché diverse dalla SOCIETÀ, complessivamente superiore al 50% del relativo capitale sociale;
- 16.3.3 trasferimento definitivo a qualunque titolo ad un TERZO ACQUIRENTE dell'azienda ovvero del ramo di azienda cui faccia capo il rapporto di lavoro del PARTECIPANTE;
- tutti i PARTECIPANTI, nell'ipotesi in cui il CAMBIO DI CONTROLLO riguardi la SOCIETÀ, ovvero solo i PARTECIPANTI il cui rapporto faccia capo alla SOCIETÀ DI APPARTENENZA ovvero all'azienda o ramo di azienda oggetto del CAMBIO DI CONTROLLO, avranno diritto di ricevere, entro [•], a titolo di INCENTIVO un importo forfetario ovvero, a discrezione delle SOCIETÀ, UNITS immediatamente convertibili in AZIONI gratuite, per un valore non inferiore ad un importo pari al 200% della RAL, indipendentemente dall'effettivo raggiungimento di qualsivoglia obiettivo e fermo invece quanto previsto al punto 8.1.3 e all'articolo 10, restando inteso che verrà riconosciuto l'INCENTIVO nella misura effettivamente maturata in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi, qualora superiore al 200% della RAL.

17. GESTIONE OPERATIVA DEL NUOVO L-LTIP E DISPOSIZIONE DI CHIUSURA

- 17.1. La gestione operativa e l'attuazione pratica del NUOVO L-LTIP saranno affidate al Chief HR & Organization Officer o a persona a tale fine delegata.
- 17.2. Resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ, su proposta del relativo Comitato per le Risorse Umane formulata su indicazione dell'Amministratore Delegato di GRUPPO, di sostituire, in tutto o in parte, le AZIONI gratuite da assegnare ad uno o più dei PARTECIPANTI a seguito della maturazione delle UNITS ASSEGNATE e della relativa conversione, con denaro e/o altri strumenti finanziari purché di importo e/o

valore non inferiore a quello delle AZIONI che avrebbero dovuto essere assegnate, calcolato con riferimento al prezzo medio di listino degli ultimi trenta giorni di borsa aperta.