



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e  
84-*quater* del Regolamento Emittenti

**Emittente:** Toscana Aeroporti S.p.A.

**Sito Web:** <http://www.toscana-aeroporti.com/>

**Esercizio cui si riferisce la Relazione:** 2016

**Data di approvazione della Relazione:** 15 marzo 2017

## Indice

GLOSSARIO .....	3
1. PREMessa.....	4
2. INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE .....	5
3. SEZIONE I - LA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	8
3.1 INQUADRAMENTO - FINALITÀ PERSEGUITE .....	8
3.2 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	8
3.3 PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	9
3.4 DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	10
3.4.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI[]:.....	10
3.4.2 AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE[] .....	10
3.5 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI .....	12
3.6 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO .....	13
3.7 BENEFIT .....	13
4. SEZIONE II - DESCRIZIONE ANALITICA DELLE REMUNERAZIONI INDIVIDUALI.....	14

## GLOSSARIO

**Codice/Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

**Cod. civ./ c.c.:** il codice civile.

**Consiglio:** il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

**Emittente:** l'emittente valori mobiliari cui si riferisce la Relazione.

**Esercizio:** l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

**Regolamento Mercati Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 16191 del 2007 (come successivamente modificato) in materia di mercati.

**Regolamento Parti Correlate Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

**Relazione:** la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

**TA o Società o Toscana Aeroporti:** Toscana Aeroporti S.p.A.

**TUF o Testo Unico della Finanza:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

## 1. PREMESSA

Toscana Aeroporti è la società avente ad oggetto principale lo sviluppo, la progettazione, la realizzazione, l'adeguamento, la gestione, la manutenzione e l'uso degli impianti e delle infrastrutture per l'esercizio dell'attività aeroportuale. TA, in particolare, è responsabile della gestione degli Aeroporti di Firenze e di Pisa, in virtù delle apposite convenzioni stipulate con ENAC (rispettivamente n. 28 del 14 dicembre 2001 e n. 40 del 20 ottobre 2006) relative all'affidamento alla Società in concessione totale dell'aeroporto "Amerigo Vespucci" di Firenze – Peretola e dell'aeroporto "Galileo Galilei" di Pisa.

### La politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Toscana Aeroporti, nella riunione del 15 marzo 2017, in virtù della politica generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di TA<sup>1</sup>, ha esaminato e approvato la presente relazione di remunerazione della Società per l'esercizio al 31 dicembre 2016 in ottemperanza al combinato disposto degli articoli 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

La Relazione si articola nei seguenti capitoli principali:

1. Introduzione: intesa a illustrare preliminarmente e sinteticamente la struttura di *corporate governance* della Società, con particolare riferimento alla composizione degli organi di amministrazione e controllo.
2. Sezione I: intesa ad illustrare, *inter alia*:
  - i) la politica adottata e gli scopi perseguiti dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche di TA;
  - ii) le procedure adottate dalla Società per l'adozione, l'attuazione e la valutazione periodica della politica di remunerazione.
3. Sezione II: deputata a fornire ed illustrare analiticamente, per ciascun componente degli organi di amministrazione e controllo e per i dirigenti con responsabilità strategiche:
  - i) le voci che compongono la remunerazione individuale, ivi compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
  - ii) i compensi corrisposti a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e/o da Parcheggi Peretola S.r.l. (di seguito, "**Parcheggi Peretola**"), Toscana Aeroporti Engineering S.r.l. (di seguito, "**TAE**") e Jet Fuel Co. S.r.l. (di seguito, "**Jet Fuel**"), in quanto società controllate da TA e ricomprese, pertanto, nell'ambito di applicazione della presente Relazione.

Ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma VI°, TUF e dello Statuto di TA, la Sezione I della Relazione viene sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti di TA convocata per deliberare in merito al Bilancio della Società al 31 dicembre 2016.

Al fine di consentire agli azionisti di TA di acquisire un'adeguata informativa in merito ai contenuti della Relazione e di esprimere il proprio voto in maniera sufficientemente informata, la Relazione viene depositata presso la sede sociale di TA e pubblicata sul sito internet della Società (<http://www.toscana-aeroporti.com>), in ottemperanza ai termini di cui all'articolo 123-*ter*, comma I°, TUF.

---

<sup>1</sup> La politica generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di TA è la medesima approvata dal Consiglio di Amministrazione di SAT nella riunione del 17 gennaio 2012.

## 2. INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE

Toscana Aeroporti è una società avente azioni ordinarie quotate sul mercato regolamentato gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari ad Euro 30.709.743,90 ed è suddiviso in n. 18.611.966 azioni ordinarie, del valore nominale di 1,65 euro cadauna.

### *Organo amministrativo*

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, eletto dall'Assemblea degli Azionisti del 15 luglio 2015, composto da 15 membri, di seguito elencati:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA C.D.A.	SCADENZA DEL MANDATO
<b>Marco Carrai</b>	Presidente del C.d.A.	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Gina Giani</b>	Amministratore Delegato	15 luglio 2015 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 4 maggio 2009)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Vittorio Fanti</b>	Consigliere Delegato	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Roberto Naldi</b>	Vice-Presidente esecutivo	15 luglio 2015 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 13 marzo 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Pier Francesco Pacini</b>	Vice-Presidente (non esecutivo)	15 luglio 2015 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 27 aprile 2012)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Martin Francisco Antranik Eurnekian</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 13 marzo 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Ana Cristina Schirinian</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 13 marzo 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Iacopo Mazzei</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Saverio Panerai</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Stefano Bottai</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 30 luglio 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Elisabetta Fabri</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017

<b>Giovanni B. Bonadio</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Angela Nobile</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 30 luglio 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Leonardo Bassilichi</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017
<b>Anna Girello</b>	Amministratore non esecutivo	15 luglio 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2017

In data 15 luglio 2015, il Consiglio di Amministrazione di Toscana Aeroporti ha istituito:

(a) il Comitato Nomine e Remunerazione, composto da tre consiglieri non esecutivi e indipendenti:

- i) **Stefano Bottai**, Presidente;
- ii) **Elisabetta Fabri**, consigliere;
- iii) **Pier Francesco Pacini**, consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno che almeno un componente del Comitato Nomine e Remunerazione possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Per maggiori informazioni sulle competenze e sul ruolo del Comitato Nomine e Remunerazione nella definizione della politica di remunerazione, si veda il paragrafo 3.3 della Relazione.

(b) il Comitato Controllo e Rischi, composto da tre consiglieri non esecutivi e indipendenti:

- i) **Stefano Bottai**, Presidente;
- ii) **Anna Girello**, consigliere;
- iii) **Iacopo Mazzei**, consigliere.

#### *Organo di controllo*

Il Collegio Sindacale è composto da 5 membri effettivi e 2 supplenti, di seguito elencati:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA	SCADENZA DEL MANDATO
<b>Paola Severini</b>	Presidente del Collegio Sindacale	9 settembre 2015	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2016
<b>Tania Frosali</b>	Sindaco Effettivo	29 aprile 2014	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2016
<b>Silvia Bresciani</b>	Sindaco Effettivo	29 aprile 2014	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2016

<b>Antonio Martini</b>	Sindaco Effettivo	29 aprile 2014	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2016
<b>Roberto Giacinti</b>	Sindaco Effettivo	30 luglio 2014	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2016
<b>Alessandro Nundini</b>	Sindaco Supplente	29 aprile 2014 (prima nomina come Sindaco supplente)  30 luglio 2014 (confermato come Sindaco Supplente)  <i>Subentrato come Sindaco Effettivo a seguito delle dimissioni del Sindaco Michela Bernardini in data 6 giugno 2014 fino al 30 luglio 2014</i>	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2016
<b>Michaela Marcarini</b>	Sindaco Supplente	29 aprile 2014	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2016

#### *Società di Revisione*

In data 3 novembre 2014 l'Assemblea dei Soci di SAT ha deliberato il conferimento a PriceWaterhouseCoopers S.p.A. della revisione contabile degli esercizi 2014-2022 secondo i termini di cui alla proposta di incarico della medesima società datata 25 settembre 2014.

Rivestono la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche, alla data di approvazione della presente Relazione, i Sig.ri:

- Gina Giani (Direttore Generale)
- Marco Gialletti (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo)
- Massimiliano Dosi (Direttore Operations Aeroporto di Firenze & Aeroporto di Pisa)
- Matteo Barontini (Direttore Risorse Umane)

Per ulteriori informazioni di *corporate governance* e sulla composizione degli organi sociali della Società, si prega di far riferimento alle informazioni disponibili sul sito internet di Toscana Aeroporti (<http://www.toscana-aeroporti.com>).

### 3. SEZIONE I - LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

#### 3.1 Inquadramento - Finalità Perseguite

La politica di remunerazione di TA (di seguito, la “**Politica di Remunerazione**”) rappresenta uno strumento chiave per proteggere e rafforzare la reputazione della Società. La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida cui la Società deve attenersi nella definizione dei compensi riconosciuti ai propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione di TA è la medesima approvata dal Consiglio di Amministrazione di SAT nella riunione del 17 gennaio 2012 ed è stata redatta in conformità ai principi dettati dall’articolo 6 del Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. nel marzo 2006, successivamente modificato in data 3 marzo 2010 e in data 5 dicembre 2011, e da ultimo aggiornato nel luglio 2015 (il “**Codice di Autodisciplina**”), cui TA aderisce.

La Politica di Remunerazione si prefigge lo scopo di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo l’attività sociale e perseguire gli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l’obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo. Questo obiettivo, in particolare, viene perseguito mediante un significativo legame tra la retribuzione individuale e la *performance* raggiunta;
- riconoscere il merito dell’attività svolta al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

#### 3.2 Ambito di Applicazione

La Politica di Remunerazione trova applicazione nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché dei membri degli eventuali Comitati interni, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, infine, dei componenti del Collegio Sindacale. A tale ultimo proposito si rammenta che la remunerazione dei sindaci deve essere commisurata all’impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell’impresa. Pertanto in sede di rinnovo del Collegio Sindacale su cui sarà chiamata a deliberare l’assemblea ordinaria convocata in data 27 aprile 2017, gli Azionisti determineranno un compenso coerente con tali requisiti.

Ai sensi del Regolamento Parti Correlate sono dirigenti con responsabilità strategiche “quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno della società stessa)”.

Come segnalato al precedente punto 2, rivestono, alla data di approvazione della presente Relazione, la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche i seguenti dipendenti:

- Gina Giani (Direttore Generale)
- Marco Gialletti (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo)
- Massimiliano Dosi (Direttore Operations Aeroporto di Firenze & Aeroporto di Pisa)
- Matteo Barontini (Direttore Risorse Umane)

Poiché la Società rientra nella categoria delle “*società di minori dimensioni*” di cui all'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate <sup>[2]</sup>, l'illustrazione dei compensi percepiti dai dirigenti con responsabilità strategiche (cfr. Paragrafo 4 - Sezione II della Relazione) è stata predisposta in forma aggregata, in ottemperanza alle linee guida definite nell'Allegato 3A Regolamento Emittenti <sup>[3]</sup>.

### 3.3 Processo di definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è il risultato di un processo ispirato a principi di trasparenza e chiarezza, in cui rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Nomine e Remunerazione.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina<sup>[4]</sup>, la Politica per la Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, il quale agisce come organo propulsivo, annoverando nell'ambito delle proprie competenze:

- la formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione della Società per la definizione della Politica di Remunerazione;
- la valutazione periodica di adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica di Remunerazione, avvalendosi delle informazioni fornite dall'amministratore delegato;
- la presentazione, al Consiglio di Amministrazione, di proposte o pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione;
- il controllo circa l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando - in particolare - l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è correlata la corresponsione della componente variabile della remunerazione;
- la sottoposizione al Consiglio di Amministrazione della proposta di Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter TUF.

Il Comitato Nomine e Remunerazione (i) opera sempre con metodo collegiale, deliberando in assenza dei diretti interessati, (ii) si riunisce a richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti e (iii) ha la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono regolarmente verbalizzate.

Il Comitato Nomine e Remunerazione può, altresì, avvalersi dei servizi di un consulente esterno al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio. Nel corso dell'esercizio 2016 il Comitato Nomine e Remunerazione non si è tuttavia avvalso di alcun consulente esterno.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione proposta dal Comitato Nomine e Remunerazione, la propone al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma VI°, TUF.

---

<sup>2</sup> Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, sono società di minori dimensioni: “*le società per le quali né l'attivo dello stato patrimoniale né i ricavi, come risultanti dall'ultimo bilancio consolidato approvato, superino i 500 milioni di euro*”.

<sup>3</sup> L'Allegato 3A Regolamento Emittenti (ossia le linee guida per la redazione della relazione sulla remunerazione) prevede che “*le società che risultano di <<minori dimensioni>> [...] possono fornire le informazioni sui compensi percepiti dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche in forma aggregata [...]*”.

<sup>4</sup> La nota al citato articolo 6 del Codice di Autodisciplina prevede, infatti, che “*la complessità e la delicatezza delle remunerazioni richiede che le relative decisioni del consiglio siano supportate dall'attività istruttoria e dalle proposte di un comitato per la remunerazione*”.

### 3.4 Descrizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di TA contempla due piani remunerativi - tra loro alternativi - la cui applicazione dipende dalla carica sociale / funzione ricoperta dal beneficiario nella Società.

In particolare, la Politica di Remunerazione prevede che:

- i) agli amministratori non esecutivi della Società spetti una remunerazione fissa; mentre
- ii) agli amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche spetti una remunerazione mista, avente una componente fissa e una componente variabile.

#### 3.4.1 Amministratori non esecutivi<sup>5]</sup>:

La remunerazione fissa spettante agli amministratori non esecutivi della Società è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti di TA in data 15 luglio 2015.

L'emolumento fisso è stato definito sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate ai consiglieri non esecutivi; tale emolumento consta degli importi (tra loro cumulabili) che seguono

- **Euro 10.000,00** - su base annua - per ciascun amministratore non esecutivo;
- **Euro 2.500,00** - su base annua - per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione;
- **Euro 2.000,00** - su base annua - per ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazione.

L'emolumento fisso spettante agli amministratori non esecutivi viene eventualmente rettificato *pro-quota* mensile, sulla base della durata effettiva della carica rivestita nella Società.

Agli amministratori non esecutivi la cui residenza è fissata oltre 50 Km dalla sede sociale, spetta inoltre il rimborso, a piè di lista, delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati interni.

#### 3.4.2 Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche<sup>6]</sup>

Il pacchetto remunerativo di amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche è articolato in modo da:

- garantire una struttura retributiva equilibrata nel suo complesso, con un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili così da evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo. A tal riguardo, in ottemperanza a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina <sup>[7]</sup>, la componente fissa è strutturata in modo da assicurare una sufficiente remunerazione della prestazione dell'amministratore nel caso in cui l'emolumento variabile non fosse erogato a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prestabiliti;
- garantire un collegamento diretto tra remunerazione e *performance*; a tal riguardo, è prevista la corresponsione di premi solo in caso di effettivo raggiungimento degli obiettivi aziendali e, comunque, di valore coerente con la profittabilità complessiva della Società;

<sup>5</sup> Si segnala che tutti gli importi indicati al presente Paragrafo 3.4.1 devono essere intesi al lordo di qualsiasi importo dovuto a titolo fiscale e/o previdenziale.

<sup>6</sup> Si segnala che tutti gli importi indicati al presente Paragrafo 3.4.2 devono essere intesi al lordo di qualsiasi importo dovuto a titolo fiscale e/o previdenziale.

<sup>7</sup> In questo senso, si veda il criterio applicativo 6.C.1 dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina.

- garantire livelli remunerativi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

La remunerazione a componente “mista” si compone di due fattori: un emolumento fisso e un emolumento variabile.

#### Emolumento Fisso

L'emolumento fisso ricompensa il ruolo ricoperto dal beneficiario in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, nonché l'esperienza, la capacità e le competenze richieste per la relativa posizione.

L'emolumento fisso remunera altresì il livello di eccellenza dimostrato dal beneficiario nell'esecuzione della propria attività e la qualità complessiva del contributo da esso apportato ai risultati di *business* della Società.

La rilevanza dell'emolumento fisso nell'ambito del pacchetto retributivo a componente “mista” è tale da ridurre comportamenti gestionali improntati prevalentemente (o esclusivamente) al rischio.

L'emolumento fisso spettante agli amministratori esecutivi della Società è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di TA nella riunione del 30 luglio 2015 secondo i termini che seguono:

(i) al Presidente del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto l'importo di **Euro 100.000 (centomila) su base annua**, comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 15 luglio 2015 a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data della sua nomina e applicazione del principio pro rata temporis.

(ii) al Vice-Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione, è riconosciuto l'importo di **Euro 50.000 (cinquantamila) su base annua**, comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 15 luglio 2015 a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data della sua nomina e applicazione del principio pro rata temporis.

(iii) al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, è riconosciuto l'importo di **Euro 10.000 (diecimila) su base annua**, da cumularsi con l'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 15 luglio 2015 a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data della sua nomina e applicazione del principio pro rata temporis.

(iv) a ciascun membro del Comitato Esecutivo è riconosciuto, per l'intera durata del mandato, un gettone di presenza pari ad **Euro 500 (cinquecento)** per ogni partecipazione alle sedute del Comitato Esecutivo medesimo, da cumularsi con l'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 15 luglio 2015 a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

(v) al Consigliere Delegato, è riconosciuto l'importo di **Euro 200.000 (duecentomila) su base annua**, comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 15 luglio 2015 a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data della sua nomina e applicazione del principio pro rata temporis.

(vi) all'Amministratore Delegato, è riconosciuto l'importo di **Euro 40.000 (quarantamila) su base annua** comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 15 luglio 2015 a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data della sua nomina e applicazione del principio pro rata temporis.

Tutto quanto sopra con prevalenza sulle eventuali previsioni difformi contenute nel Regolamento MBO previamente adottato da SAT. Inoltre si intendono richiamate le previsioni di cui all'art. 6.C.1 lett. F) del Codice di Autodisciplina redatto da Borsa Italiana.

Ai dirigenti con responsabilità strategiche in carica durante l'esercizio 2016<sup>8</sup> spetta invece un emolumento fisso complessivo - su base annua e qui indicato in forma aggregata - pari ad **Euro 742.475**

L'emolumento fisso viene eventualmente rettificato *pro-quota* mensile, sulla base della durata effettiva della carica rivestita nella Società.

#### Emolumento Variabile

L'emolumento variabile ha lo scopo di riconoscere i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance* della Società.

L'emolumento variabile rappresenta, quindi, un incentivo inteso a premiare il raggiungimento di obiettivi di natura sia quantitativa, sia qualitativa.

Il sistema di calcolo dell'emolumento variabile (di seguito, anche, "**MBO**") è incentrato sul raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, che permettono di valutare la *performance* del beneficiario su base annua.

Gli obiettivi del piano MBO per gli amministratori esecutivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di TA su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione; gli obiettivi per i dirigenti con responsabilità strategica vengono invece stabiliti dal Presidente e dal Direttore Generale, ciascuno per propri collaboratori, sulla base delle linee guida previste nella Politica di Remunerazione.

Con riferimento all'emolumento variabile spettante agli Amministratori si segnala che per l'esercizio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in data 15 settembre 2016, l'attribuzione dei seguenti compensi, da determinarsi sulla base di specifici dati, criteri ed obiettivi:

(i) il riconoscimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Carrai di un emolumento variabile massimo, per l'intero anno 2016, pari all'importo calcolato nella misura percentuale del 35% (trentacinque per cento) con riferimento all'importo di Euro 160.000;

(ii) il riconoscimento al Vice-Presidente Esecutivo Roberto Naldi di un emolumento variabile massimo, per l'intero anno 2016, pari all'importo calcolato nella misura percentuale del 18 % (diciotto per cento) con riferimento all'importo di Euro 160.000;

(iii) il riconoscimento al Consigliere Delegato Vittorio Fanti di un emolumento variabile massimo, per l'intero anno 2016, pari all'importo calcolato nella misura percentuale dell' 80% (ottanta per cento) con riferimento all'importo di Euro 160.000.

I suddetti emolumenti sono calcolati in ragione dell'esercizio sociale, per l'intero anno 2016. Tutto quanto sopra con prevalenza sulle eventuali previsioni difformi contenute nel Regolamento MBO previamente adottato da SAT. Inoltre si intendono richiamate le previsioni di cui all'art. 6.C.1 lett. F) del Codice di Autodisciplina redatto da Borsa Italiana.

### **3.5 Piani di Incentivazione basati su Strumenti Finanziari**

In linea con le *best practice* di mercato seguite da società con dimensioni analoghe a quelle di TA, il pacchetto remunerativo degli amministratori (sia esecutivi, che non esecutivi) e dirigenti con responsabilità strategiche non prevede al momento alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari della Società (c.d. *stock option plan*).

---

<sup>8</sup> I dirigenti con responsabilità strategiche in carica durante l'intero esercizio 2016 sono stati i seguenti: Gina Giani (Direttore Generale), Marco Gialletti (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo), Massimiliano Dosi (Direttore Operations Aeroporto di Firenze & Ground Handling), Pietro Sammataro (Direttore Operations Aeroporto di Pisa), Marco Galli (Direttore Risorse Umane)

### **3.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto**

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono vigenti accordi relativi ad indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.

La politica generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della società prevede che nel caso di cessazione del rapporto di amministrazione debba essere definito un tetto massimo alla possibile indennità da corrispondere da parte della società all'amministratore che cessa dalla carica.

Specificamente, in caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione non è prevista la corresponsione di alcuna indennità all'amministratore a cui non è rinnovato il mandato (fatto salvo l'eventuale trattamento di fine rapporto dipendente qualora la cessazione dei due rapporti fosse consensuale).

Nel caso in cui il rapporto di amministrazione sia interrotto prima della sua naturale conclusione per ragioni non legate al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, l'indennità da corrispondere all'amministratore cessato sarà pari all'ammontare dell'emolumento che l'amministratore avrebbe percepito nel residuo periodo di carica.

In tutti i casi, si prevede che la base di calcolo dell'ammontare dell'indennità sia composto dalla componente fissa della remunerazione, dalla valorizzazione dei benefit e dalla componente di remunerazione variabile percepita in media dall'amministratore nei tre anni precedenti alla cessazione del rapporto.

### **3.7 Benefit**

Il piano remunerativo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica si completa, infine, con diverse tipologie di *fringe benefit* che rientrano nella tipologia ordinaria dei *benefit* generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni analoghe in società di capitali con caratteristiche dimensionali e qualitative equiparabili a quelle della Società.

Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo l'ordinaria tutela previdenziale e assistenziale prevista dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai sensi di legge. I piani di *benefit* prevedono altresì l'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo.

#### 4. SEZIONE II - DESCRIZIONE ANALITICA DELLE REMUNERAZIONI INDIVIDUALI

Nella presente Sezione II vengono indicati analiticamente, per ciascun componente degli organi di amministrazione e controllo e per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- i) le voci che compongono la remunerazione individuale, ivi compresi i *benefit* e i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- ii) i compensi corrisposti a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e/o dalle società controllate Parcheggio Peretola, TAE e Jet Fuel.

Tali informazioni vengono fornite attraverso tabelle informative predisposte in conformità ai modelli contenuti nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Si segnala altresì che le tabelle 3A e 3B di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti non sono state incluse nella presente Sezione II in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari e/o monetari.

Alla luce di quanto indicato al Paragrafo 2 della presente Relazione, il novero degli amministratori non esecutivi di Toscana Aeroporti (legittimati a percepire la remunerazione a "componente fissa") è composto dai Sig.ri: Pier Francesco Pacini, Stefano Bottai, Martin Francisco Antranik Eurnekian, Elisabetta Fabri, Giovanni B. Bonadio, Iacopo Mazzei, Angela Nobile, Ana Cristina Schirinian, Saverio Panerai, Leonardo Bassilichi e Anna Girello.

Il novero degli amministratori esecutivi di Toscana Aeroporti (legittimati a percepire la remunerazione a "componente mista") è composto dai Sig.ri: Marco Carrai (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Gina Giani (Amministratore Delegato), Vittorio Fanti (Consigliere Delegato) e Roberto Naldi (Vice-Presidente Esecutivo).

Rivestono altresì, alla data di approvazione della presente Relazione, la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche (ugualmente legittimati a percepire la remunerazione a "componente mista") i Sig.ri:

- Gina Giani (Direttore Generale)
- Marco Gialletti (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo)
- Massimiliano Dosi (Direttore Operations Aeroporto di Firenze & Aeroporto di Pisa)
- Matteo Barontini (Direttore Risorse Umane)

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennit à fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Marco Carrai	Presidente C.d.A. TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	Presidente Comitato Esecutivo TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€100.000	€3.000	€56.000	-	€9.817	-	€168.817	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€100.000	€3.000	€56.000	-	€9.817	-	€168.817	-	-
Gina Giani	Amm.re Delegato TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€40.000	€4.500	-	-	€3.426	-	€47.926	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€40.000	€4.500	-	-	€3.426	-	€47.926	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennit à fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
<b>Vittorio Fanti</b>	<b>Consigliere Delegato TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	<b>Membro Comitato Esecutivo TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€200.000</b>	<b>€3.000</b>	<b>€128.000</b>	-	<b>€13.557</b>	-	<b>€344.557</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€200.000</b>	<b>€3.000</b>	<b>€128.000</b>	-	<b>€13.557</b>	-	<b>€344.557</b>	-	-
<b>Roberto Naldi</b>	<b>Vice Presidente Esecutivo TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	<b>Membro Comitato Esecutivo TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€50.000</b>	<b>€3.500</b>	<b>€28.800</b>	-	<b>€3.726</b>	-	<b>€86.026</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità a fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
(III) Totale				€ 50.000	€ 3.500	€ 28.800	-	€ 3.726	-	€ 86.026	-	-
Pier Francesco Pacini	Vice Presidente non Esecutivo TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	Membro Comitato Nomine e Remunerazioni TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000	€ 5.500	-	-	-	-	€ 25.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 20.000	€ 5.500	-	-	-	-	€ 25.500	-	-
Martin F.A. Eurnekian	Amm.re TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	-	-	-	-	-	€ 10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 10.000	-	-	-	-	-	€ 10.000	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennit à fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
<b>Ana C. Schirinian</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
<b>Giovanni B. Bonadio</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
<b>Angela Nobile</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
<b>Leonardo Bassilichi</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
<b>Anna Girello</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità a fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
	<b>Membro Comitato Controllo e rischi TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€10.000</b>	<b>€2.000</b>	-	-	-	-	<b>€12.000</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€10.000</b>	<b>€2.000</b>	-	-	-	-	<b>€12.000</b>	-	-
<b>Jacopo Mazzei</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 – 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	<b>Membro Comitato Esecutivo TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	<b>Membro Comitato Controllo e rischi TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€10.000</b>	<b>€4.500</b>	-	-	-	-	<b>€14.500</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€10.000</b>	<b>€4.500</b>	-	-	-	-	<b>€14.500</b>	-	-
<b>Saverio Panerai</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€10.000</b>	-	-	-	-	-	<b>€10.000</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€10.000</b>	-	-	-	-	-	<b>€10.000</b>	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennit à fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
<b>Stefano Bottai</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	<b>Presidente Comitato Remunerazione/Presidente Comitato rischi TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€10.000</b>	<b>€5.000</b>	-	-	-	-	<b>€15.000</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€10.000</b>	<b>€5.000</b>	-	-	-	-	<b>€15.000</b>	-	-
<b>Elisabetta Fabri</b>	<b>Amm.re TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
	<b>Membro Comitato Remunerazione TA</b>	15/07/15 - 31/12/17	Bilancio 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€10.000</b>	<b>€2.000</b>	-	-	-	-	<b>€12.000</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€10.000</b>	<b>€2.000</b>	-	-	-	-	<b>€12.000</b>	-	-
<b>Loredana Durano</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale TA e ex-SAT</b>	29/4/14 - 30/07/15	Dimissionaria									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€1.054</b>	-	-	-	-	-	<b>€1.054</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€1.054</b>	-	-	-	-	-	<b>€1.054</b>	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità a fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
<b>Paola Severini</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale TA</b>	09/09/15 – 31/12/16	Bilancio 31/12/16									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€30.567</b>	<b>€3.600</b>	-	-	-	-	<b>€34.467</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€30.567<sup>9</sup></b>	<b>€3.600</b>	-	-	-	-	<b>€34.467</b>	-	-
<b>Tania Frosali</b>	<b>Sindaco effettivo ex-SAT/TA</b>	29/04/14 - 31/12/16	Bilancio 31/12/16									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€28.900</b>	<b>€5.400</b>	-	-	-	-	<b>€34.300</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€28.900<sup>10</sup></b>	<b>€5.400</b>	-	-	-	-	<b>€34.300</b>	-	-
<b>Silvia Bresciani</b>	<b>Sindaco effettivo ex-SAT/TA</b>	29/04/14 - 31/12/16	Bilancio 31/12/16									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€28.900</b>	<b>€5.400</b>	-	-	-	-	<b>€34.300</b>	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>€28.900<sup>11</sup></b>	<b>€5.400</b>	-	-	-	-	<b>€34.300</b>	-	-
<b>Antonio Martini</b>	<b>Sindaco effettivo ex-SAT/TA</b>	29/04/14 - 31/12/16	Bilancio 31/12/16									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>€28.900</b>	<b>€5.400</b>	-	-	-	-	<b>€34.300</b>	-	-

<sup>9</sup> di cui gettoni di presenza pari € 3.900

<sup>10</sup> di cui gettoni di presenza pari € 3.900

<sup>11</sup> di cui gettoni di presenza pari € 3.900

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità a fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€28.900 <sup>12</sup>	€5.400	-	-	-	-	€34.300	-	-
<b>Roberto Giacinti</b>	<b>Sindaco effettivo ex-SAT/TA</b>	30/07/2014 - 31/12/16	Bilancio 31/12/16									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€28.900	€3.600	-	-	-	-	€32.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€28.900 <sup>13</sup>	€3.600	-	-	-	-	€32.500	-	-
<b>Alessandro Nundini</b>	<b>Sindaco Supplente ex-SAT</b>	29/04/14 – 6/6/2014										
	<b>Sindaco Effettivo ex-SAT</b>	6/6/2014 – 30/7/2014										
	<b>Sindaco Supplente ex-SAT/TA</b>	30/07/2014 - 31/12/16	Bilancio 31/12/16									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Michaela Marcarini</b>	<b>Sindaco Supplente ex-SAT/TA</b>	29/04/14 - 31/12/16	Bilancio 31/12/16									

<sup>12</sup> di cui gettoni di presenza pari € 3.900

<sup>13</sup> di cui gettoni di presenza pari € 3.900

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennit à fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI STRATEGICI ESERCIZIO 2016												
Gina Giani Dirigente Strategico TA												
Marco Gialletti Dirigente Strategico TA												
Massimiliano Dosi Dirigente Strategico TA												
Pietro Sammataro Dirigente Strategico TA												
Marco Galli Dirigente Strategico TA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				742.475	-	283.115	-	21.618	-	1.047.208	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				3.000 <sup>14</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				745.475	-	283.115	-	21.618	-	1.050.208	-	-

**LEGENDA:**

<sup>14</sup> Tali compensi sono stati corrisposti in virtù della carica di Consigliere di Amministrazione rivestita dal Sig. Massimiliano Dosi, dal Sig. Pietro Sammataro e dal Sig. Marco Galli nella società controllata Jet Fuel & Co. S.r.l.

Ai sensi dello schema 7-bis, Allegato 3A, Regolamento Emittenti, la Tabella 1 che precede deve essere completata in conformità alle indicazioni di seguito riportate:

- nei “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente;
- i “**Compensi per la partecipazione a comitati**” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- nella colonna “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario;
- con riguardo alla colonna “**Partecipazione agli utili**”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati;
- nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi;
- nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento;
- nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta;
- nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali;

- nella colonna (6) "**Totale**" sono sommate le voci da (1) a (5);
- nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

**Ulteriori informazioni:**

- non è previsto, né è stato assegnato alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari della Società;
- nessun componente degli organi di amministrazione e controllo, direttore generale e/o dirigente con responsabilità strategiche detiene partecipazioni nella Società e/o nelle società controllate da Toscana Aeroporti.