



RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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: 2019

Data di approvazione della Relazione: 12 marzo 2020

Indice

GLOSSARIO	3
1. PREMESSA.....	4
2. INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE	6
3. SEZIONE I - LA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
3.1 INQUADRAMENTO - FINALITÀ PERSEGUITE	9
3.2 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	9
3.3 PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	10
3.4 DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
3.4.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI:.....	11
3.4.2 AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	12
3.5 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	14
3.6 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	14
3.7 BENEFIT	14
4. SEZIONE II - DESCRIZIONE ANALITICA DELLE REMUNERAZIONI INDIVIDUALI	16

GLOSSARIO

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 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. 20249 del 2017 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 presente relazione 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 12 marzo 2020, in virtù della politica generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di TA¹, ha esaminato e approvato la presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti dalla Società per l'esercizio al 31 dicembre 2019 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.

In particolare:

- a) indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;
 - b) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute. In caso di attribuzione di remunerazione variabile, stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa;
 - c) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.
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;

¹ 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.

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**"), Toscana Aeroporti Handling S.r.l. (di seguito, "**TAH**"), Vola S.r.l. (di seguito, "**Vola**") in quanto società controllate da TA e ricomprese, pertanto, nell'ambito di applicazione della presente Relazione.

iii) i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

Ai sensi del citato art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF, mentre la deliberazione dell'Assemblea sulla prima sezione è vincolante, ai sensi del citato art. 123-*ter*, comma 6 del TUF, l'Assemblea dovrà deliberare in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione, con deliberazione non vincolante.

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 1°, TUF.

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, prive di indicazione del valore nominale.

Organo amministrativo

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da 15 membri, di seguito elencati:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA C.D.A.	SCADENZA DEL MANDATO
Marco Carrai	Presidente del C.d.A.	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Gina Giani	Amministratore Delegato	30 maggio 2018 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 4 maggio 2009)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Vittorio Fanti	Consigliere Delegato	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Roberto Naldi	Vice-Presidente esecutivo	30 maggio 2018 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 13 marzo 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Pier Francesco Pacini	Vice-Presidente (non esecutivo)	30 maggio 2018 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 27 aprile 2012)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Giorgio De Lorenzi	Amministratore non esecutivo	18 settembre 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Ana Cristina Schirinian	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 13 marzo 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Iacopo Mazzei	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Saverio Panerai	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Stefano Bottai	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018 (la prima nomina nel C.d.A. di SAT è del 30 luglio 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Elisabetta Fabri	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Giovanni B. Bonadio	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Silvia Bocci	Amministratore non esecutivo	6 agosto 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
Niccolò Manetti	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020

Anna Girello	Amministratore non esecutivo	30 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2020
---------------------	------------------------------	----------------	---

In data 30 maggio 2018, l'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, composto dai seguenti quindici componenti: Elisabetta Fabri, Gina Giani, Saverio Panerai, Marco Carrai, Martin Francisco Antranik Eurnekian Bonnarens, Ana Cristina Schirinian, Stefano Bottai, Roberto Naldi, Vittorio Fanti, Iacopo Mazzei, Giovanni Battista Bonadio, Ylenia Zambito, Niccolò Manetti, Anna Girello, Pierfrancesco Pacini.

In data 23 luglio 2018 Ylenia Zambito ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di consigliere di amministrazione di Toscana Aeroporti.

In data 6 agosto 2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato, come nuovo consigliere, con durata fino alla data della successiva Assemblea degli Azionisti, Silvia Bocci.

In data 14 settembre 2018 Martin Francisco Antranik Eurnekian ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di consigliere di amministrazione di Toscana Aeroporti.

In data 18 settembre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato, come nuovo consigliere, con durata fino alla data della successiva Assemblea degli Azionisti, Giorgio De Lorenzi.

In data 29 aprile 2019 l'Assemblea degli Azionisti ha nominato, come nuovi consiglieri, con durata fino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020, Silvia Bocci e Giorgio De Lorenzi, già precedentemente cooptati dal Consiglio di Amministrazione.

In data 1° giugno 2018, il Consiglio di Amministrazione di Toscana Aeroporti ha istituito:

- (a) il Comitato Nomine e Remunerazioni, composto da tre consiglieri non esecutivi e indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina:
 - 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 Remunerazioni possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Per maggiori informazioni sulle competenze e sul ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni 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 ai sensi del Codice di Autodisciplina:
 - i) **Stefano Bottai**, Presidente;
 - ii) **Anna Girello**, consigliere;
 - iii) **Iacopo Mazzei**, consigliere.

Organo di controllo

Alla data della presente Relazione il Collegio Sindacale è composto da 5 membri effettivi e 2 supplenti, di seguito elencati:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA	SCADENZA DEL MANDATO
Paola Severini	Presidente del Collegio Sindacale	27 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Elena Maestri	Sindaco Effettivo	27 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Silvia Bresciani	Sindaco Effettivo	27 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Antonio Martini	Sindaco Effettivo	27 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Roberto Giacinti	Sindaco Effettivo	27 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Paola Bertini	Sindaco Supplente	27 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019
Cristina Affatato	Sindaco Supplente	27 aprile 2017	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2019

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:

- Matteo Barontini
- Marco Gialletti

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 nel marzo 2010, nel dicembre 2011, nel luglio 2015 e nel luglio 2018 (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.

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, ricoprono la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche i seguenti dipendenti:

- Matteo Barontini
- Marco Gialletti

Poiché la Società rientra nella categoria delle “*società di minori dimensioni*” di cui all’articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate ^[2], l’illustrazione dei compensi percepiti dai dirigenti con

² 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*”.

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 ^[3].

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 Remunerazioni.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina^[4], la Politica per la Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, 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 Remunerazioni (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 Remunerazioni sono regolarmente verbalizzate.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni 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 2019 il Comitato Nomine e Remunerazioni 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 Remunerazioni, la propone al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma VI°, TUF.

³ 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 [...]".*

⁴ 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.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 1° febbraio 2018, ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni adottata nella riunione del 29 gennaio 2018, i principi sulla cui base è stato determinato il sistema di riconoscimento degli emolumenti di tipo variabile per l'anno 2018.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 22 febbraio 2018, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni adottata nella riunione del 15 febbraio 2018, ha approvato il Regolamento MBO della società, coerente con i suddetti principi.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 19 dicembre 2019, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni adottata nella riunione del 17 dicembre 2019, ha quindi approvato una nuova versione del Regolamento MBO della società contenente alcune integrazioni che hanno recepito le indicazioni trasmesse in esito ad una verifica amministrativo-contabile effettuata nel corso del 2019 presso la società da ENAC e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Tale Regolamento descrive ed esplicita i criteri e le modalità di attuazione della procedura di remunerazione variabile.

In particolare, il Regolamento individua i Soggetti Destinatari del sistema, i criteri per la determinazione degli Obiettivi al raggiungimento dei quali è subordinato il riconoscimento degli Incentivi, la procedura per la quantificazione dell'ammontare massimo del capitale da destinare a tale remunerazione, le modalità di suddivisione dello stesso, nonché regolamenta, sotto tale ultimo profilo, i rapporti e la ripartizione di competenze tra l'Amministratore Delegato ed i Comitati previsti dal modello di governance.

3.4.1 Amministratori non esecutivi^[5]:

La remunerazione fissa spettante agli amministratori non esecutivi della Società è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti di TA in data 30 maggio 2018.

L'emolumento fisso è stato definito sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate ai consiglieri non esecutivi e non è legato in misura significativa ai risultati economici della Società; 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 Remunerazioni;
- **Euro 2.000,00** - su base annua - per ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni.

⁵ 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.

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.

Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

3.4.2 Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche^[6]

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 in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'Emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta, 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 [7], 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;
- 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 nelle riunioni del 22 giugno 2018 e del 10 maggio 2019 secondo i termini che seguono:

- (i) al Presidente del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un emolumento fisso pari all'importo lordo di **Euro 120.000 (centoventimila)** su base annua, comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 30 maggio 2018 in qualità di membro

⁶ 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.

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

del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data di sua nomina e applicazione del principio *pro rata temporis*;

(ii) al Vice-Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione, è riconosciuto l'importo di **Euro 170.000 (centosettantamila)** su base annua, comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 30 maggio 2018 in qualità di 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 30 maggio 2018 in qualità di 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 a ciascun membro del Comitato Esecutivo dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 30 maggio 2018 in qualità di 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 30 maggio 2018 in qualità di 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 **di Euro 244.000 (duecentoquarantaquattromila)** su base annua, comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 30 maggio 2018 in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data della sua nomina e applicazione del principio *pro rata temporis*.

Ai dirigenti con responsabilità strategiche in carica alla data di approvazione della presente Relazione spetta invece per l'esercizio 2019 un emolumento fisso complessivo - su base annua e qui indicato in forma aggregata - pari ad Euro 228.462.

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 di tipo sia finanziario che non finanziario, 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 Remunerazioni; gli obiettivi per i dirigenti con responsabilità strategica vengono invece stabiliti dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, 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 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in data 14 marzo 2019 e in data 10 maggio 2019, 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'anno 2019, pari all'importo calcolato nella misura percentuale del 50% (cinquanta per cento) con riferimento all'importo di Euro 160.000,00 (centosessantamila/00);

(ii) il riconoscimento al Vice-Presidente Esecutivo Roberto Naldi di un emolumento variabile massimo, per l'anno 2019, calcolato nella misura percentuale del 60% (sessanta per cento) con riferimento all'importo di Euro 160.000,00 (centosessantamila/00);

(iii) il riconoscimento al Consigliere Delegato Vittorio Fanti di un emolumento variabile massimo, per l'anno 2019, pari all'importo calcolato nella misura percentuale dell'80% (ottanta per cento) con riferimento all'importo di Euro 160.000,00 (centosessantamila/00);

(iv) il riconoscimento all'Amministratore Delegato Gina Giani di un emolumento variabile massimo, per l'anno 2019, pari ad € 160.000,00 (centosessantamila/00).

Si intendono infine richiamate le previsioni del Regolamento MBO di TA nonché quelle 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*).

3.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono vigenti accordi relativi ad indennità in caso di dimissioni, licenziamento, revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

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.

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, Toscana Aeroporti Engineering, Jet Fuel, Toscana Aeroporti Handling e Vola.

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, Giorgio De Lorenzi, Elisabetta Fabri, Giovanni B. Bonadio, Iacopo Mazzei, Silvia Bocci, Ana Cristina Schirinian, Saverio Panerai, Niccolò Manetti 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:

- Matteo Barontini
- Marco Gialletti

Si segnala infine che il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2020, in relazione alla proposta relativa all'attribuzione degli emolumenti variabili per l'anno 2020, ha determinato di rinviare qualsiasi determinazione in merito alla luce dell'evoluzione della difficile situazione inerente la diffusione del Virus COVID-19 e delle valutazioni inerenti l'impatto finanziario della stessa sulla società.

**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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Marco Carrai	Presidente C.d.A. TA	15/07/15-30/05/18 30/05/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Presidente Comitato Esecutivo TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000,00	3.000	80.000	-	6.514,00	-	209.514,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				120.000,00	3.000	80.000	-	6,514,00	-	209.514,00	-	-
Gina Giani	Amm.re Delegato TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				159.000,00	2.148,00	160.000	-	-	-	321.148,00	-	-
(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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
(III) Totale				159.000,00	2.148,00	160.000	-	-	-	321.148,00	-	-
Vittorio Fanti	Consigliere Delegato TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000,00	3.000,00	128.000	-	23.022,00	-	354.022,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				200.000,00	3.000,00	128.000	-	23.022,00	-	354.022,00	-	-
Roberto Naldi	Vice Presidente Esecutivo TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				170.000,00	3.000,00	96.000	-	126,00	-	269.126,00	-	-

**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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000,00	-	25.000	-	-	-	75.000,00	-	-
(III) Totale				220.000,00	3.000,00	121.000	-	126,00	-	344.126,00	-	-
Pier Francesco Pacini	Vice Presidente non Esecutivo TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Nomine e Remunerazioni TA	15/07/15-30/05/18 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	5.000,00	-	-	-	-	25.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20.000	5.000,00	-	-	-	-	25.000,00	-	-
Giorgio De Lorenzi	Amm.re TA	18/09/18-29/04/19	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-

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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Ana C. Schirinian	Amm.re TA	30/05/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Giovanni B. Bonadio	Amm.re TA	30/05/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Silvia Bocci	Amm.re TA	06/08/18 – 29/04/19	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Anna Girello	Amm.re TA	15/07/15 – 30/05/18 30/05/18-31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Controllo e rischi TA	01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	2.000,00	-	-	-	-	12.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	2.000,00	-	-	-	-	12.000,00	-	-

**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	Indenni tà fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Niccolò Manetti	Amm.re TA	30/05/18- 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Jacopo Mazzei	Amm.re TA	15/07/15 – 30/05/18 30/05/18- 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Esecutivo TA	15/07/15 - 31/12/17 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Controllo e rischi TA	15/07/15 - 31/12/17 01/06/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	3.000,00	-	-	-	-	13.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	3.000,00	-	-	-	-	13.000,00	-	-

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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Saverio Panerai	Amm.re TA	15/07/15 - 30/05/18 30/05/18-31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Stefano Bottai	Amm.re TA	15/07/15 – 30/05/18 30/05/18-31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Esecutivo TA	18/09/18 - 31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Presidente Nomine e Remunerazioni TA/Presidente Comitato Controllo e rischi TA	15/07/15 – 30/05/18 01/06/18-31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	8.000,00	-	-	-	-	18.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	8.000,00	-	-	-	-	18.000,00	-	-

**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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Elisabetta Fabri	Amm.re TA	15/07/15 – 30/05/18 30/05/18-31/12/20	Bilancio 31/12/20									
	Membro Comitato Nomine e Remunerazioni TA	15/07/15 – 30/05/18 01/06/18-31/12/20	Bilancio 31/12/20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	2.000,00	-	-	-	-	12.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000,00	2.000,00	-	-	-	-	12.000,00	-	-
Paola Severini	Presidente Collegio Sindacale TA	27/04/17-31/12/19	Bilancio 31/12/19									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00	9.000,00	-	-	-	-	39.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30.000,00	9.000,00	-	-	-	-	39.000,00	-	-
Elena Maestri	Sindaco effettivo TA	27/04/17-31/12/19	Bilancio 31/12/19									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.500,00	10.200,00	-	-	-	-	32.700,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22.500,00	10.200,00	-	-	-	-	32.700,00	-	-

**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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Silvia Bresciani	Sindaco effettivo TA	27/04/17-31/12/19	Bilancio 31/12/19									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.500,00	10.200,00	-	-	-	-	32.700,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22.500,00	10.200,00	-	-	-	-	32.700,00	-	-
Antonio Martini	Sindaco effettivo TA	27/04/17-31/12/19	Bilancio 31/12/19									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.500,00	9.600,00	-	-	-	-	32.100,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22.500,00	9.600,00	-	-	-	-	32.100,00	-	-
Roberto Giacinti	Sindaco effettivo TA	27/04/17-31/12/19	Bilancio 31/12/19									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.500,00	9.600,00	-	-	-	-	32.100,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22.500,00	9.600,00	-	-	-	-	32.100,00	-	-
Paola Bertini	Sindaco Supplente TA	27/04/17-31/12/19	Bilancio 31/12/19									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecipaz. utili					
Cristina Affatato	Sindaco Supplente TA	27/04/17-31/12/19	Bilancio 31/12/19									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI STRATEGICI												
Matteo Barontini												
Marco Gialletti												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				228.462	-	60.000	-	24.626	-	313.087	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				228.462	-	60.000	-	24.626	-	313.087	-	-

LEGENDA:

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, e/o dirigente con responsabilità strategiche detiene partecipazioni nella Società e/o nelle società controllate da Toscana Aeroporti.