



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: 2025

Data di approvazione della Relazione: 10 marzo 2026

Indice

GLOSSARIO	4
PREMESSA.....	5
INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE	7
SEZIONE I - LA POLITICA IN MATERIA DI R	11
1.1 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	11
A) ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA P R , RUOLI NONCHÉ ORGANI E SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA.....	11
B) COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI, COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DI TALE COMITATO 11	
C) COMPONENTI RELATIVE AL COMPENSO E ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA P R	12
D) ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA P R	12
E) FINALITÀ PERSEGUITE CON LA P R , I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, DURATA, E DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI DELLA P REMUNERAZIONE DA ULTIMO SOTTOPOSTA ALL'ASSEMBLEA E DI COME TALE REVISIONE TENGA CONTO DEI VOTI E DELLE VALUTAZIONI ESPRESSI DAGLI AZIONISTI NEL CORSO DI TALE ASSEMBLEA O SUCCESSIVAMENTE;	12
F) DESCRIZIONE DELLA P R	14
G) POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI.....	19
H) DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE, FINANZIARI E NON FINANZIARI, TENENDO CONTO DI CRITERI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA, IN BASE AI QUALI VENGANO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI.....	19
I) CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI	20
J) INFORMAZIONI VOLTE A EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA P REMUNERAZIONE ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ	21
K) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) E SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE	21
L) INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.....	21
M) POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21

N)	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	22
O)	POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI.....	22
P)	SOCIETÀ UTILIZZATE COME RIFERIMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLA P R	22
Q)	ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI DEROGABILI IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI E LE RELATIVE CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA	22
1.2	POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	22
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		
		23
I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA		23
1.1	COMPOSIZIONE DELLA R	23
1.2	INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO.....	25
1.3	DEROGHE ALLA P R	25
1.4	MECCANISMI DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE	25
1.5	VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPOSTO DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI	25
1.6	INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA R REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	27
II PARTE – INDICAZIONE ANALITICA DEI		26

GLOSSARIO

Codice/Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 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.

Euronext Milan o EXM: il mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Esercizio: l'esercizio sociale a cui si riferisce la Sezione II della 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.

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.

Il Consiglio di Amministrazione di Toscana Aeroporti, nella riunione del 10 marzo 2026, in virtù della generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di TA, ha esaminato e approvato la presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti dalla Società per l'esercizio al 31 dicembre 2025 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*:
 - 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 e dei componenti degli organi di controllo;
 - 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 in forma aggregata per i direttori generali e 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**"), Jet Fuel Co. S.r.l. (di seguito, "**Jet Fuel**"), Toscana Aeroporti Costruzioni S.r.l. (di seguito "**TAC**") in quanto società controllate da TA e ricomprese, pertanto, nell'ambito di applicazione della presente Relazione, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti.
- iii) i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento; e
- iv) la maniera in cui la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

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

INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE

Toscana Aeroporti è una società avente azioni ordinarie quotate sul mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (“**Euronext Milan**”).

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, alla data di approvazione della presente relazione, 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. e membro del Comitato Esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Roberto Naldi	Amministratore Delegato e membro del Comitato Esecutivo	29 aprile 2024 (la prima nomina nel CdA di SAT è del 13 marzo 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Stefano Bottai	Vice-Presidente (non esecutivo)	29 aprile 2024 (la prima nomina nel CdA di SAT è del 30 luglio 2014)	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Patrizia Alma Pacini	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Giorgio De Lorenzi	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Mariano Andres Mobilia Santi	membro del Comitato Esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Antonella Mansi	membro del Comitato Esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Saverio Panerai	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Veronica Berti	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Andrea Barbuti	membro del Comitato Esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Sabina Nuti	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026

Luigi Salvadori	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Maria Serena Vavolo	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Ana Cristina Schirinian	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Mirko Romoli Fenu	Amministratore non esecutivo	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026
Marcella Panucci	Amministratore non esecutivo	10 marzo 2025	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2026

In data 29 aprile 2024, l'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, composto dai seguenti quindici componenti, che rimarranno in carica per tre esercizi (fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026): Antonella Mansi, Marco Carrai, Roberto Naldi, Mariano Andres Mobilia Santi, Stefano Bottai, Veronica Berti, Giorgio De Lorenzi, Patrizia Alma Pacini, Ana Cristina Schirinian, Saverio Panerai, Mirko Romoli Fenu, Sabina Nuti, Andrea Barbuti, Luigi Salvadori, Maria Serena Vavolo.

In data 30 aprile 2024, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Presidente Marco Carrai, Roberto Naldi Amministratore Delegato e Stefano Bottai Vice Presidente non esecutivo.

Il Consiglio di Amministrazione, nella medesima data, ha inoltre provveduto alla costituzione del Comitato Esecutivo composto dal Presidente Marco Carrai (Presidente del Comitato), dall'Amministratore Delegato Roberto Naldi, e dai consiglieri Antonella Mansi, Mariano Andres Mobilia Santi e Andrea Barbuti.

Si segnala che, in data 14 febbraio 2025, è stato comunicato il decesso del consigliere Ana Cristina Schirinian.

In data 10 marzo 2025, in sostituzione del suddetto Amministratore deceduto, è stata cooptata dal Consiglio di Amministrazione come nuovo Amministratore Marcella Panucci, confermata poi con durata fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026 dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2025.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea del 29 aprile 2024, in occasione della riunione tenutasi in data 30 aprile 2024, ha istituito:

- (a) il Comitato Nomine e Remunerazioni, composto da tre consiglieri non esecutivi tutti, alla data della nomina, indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance:
 - i) **Luigi Salvadori**, Presidente;
 - ii) **Giorgio De Lorenzi**, consigliere;
 - iii) **Stefano Bottai**, consigliere (alla data odierna non più indipendente).

Alla data della presente Relazione, sono indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance due consiglieri su tre (Luigi Salvadori, che ricopre la carica di Presidente del Comitato, e Giorgio De Lorenzi). Pertanto, avuto riguardo a quanto disposto dalle Raccomandazioni n. 20 e n. 26 del Codice di Corporate Governance, il Comitato Nomine e Remunerazioni è composto in maggioranza da amministratori indipendenti, tra cui il Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno, in conformità alla raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, che almeno un componente del Comitato Nomine e Remunerazioni possieda un'adequata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall'organo di amministrazione in sede di nomina.

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 e Sostenibilità, con le funzioni altresì di Comitato Parti Correlate, le composto da tre consiglieri non esecutivi e, alla data della nomina, indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance:

i) **Mirko Romoli Fenu**, Presidente;

ii) **Stefano Bottai**, consigliere (alla data odierna non più indipendente);

iii) **Patrizia Alma Pacini**, consigliere.

Alla data della presente Relazione, sono indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance due consiglieri su tre (Mirko Romoli Fenu, che ricopre la carica di Presidente del Comitato, e Patrizia Alma Pacini). Pertanto, avuto riguardo a quanto disposto dalle Raccomandazione n. 35 del Codice di Corporate Governance, il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità è composto in maggioranza da amministratori indipendenti, tra cui il Presidente.

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
Alberto Ribolla	Presidente del Collegio Sindacale	2 maggio 2023	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2025
Lara Lupi	Sindaco Effettivo	27 aprile 2023	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2025
Silvia Bresciani	Sindaco Effettivo	27 aprile 2023	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2025
Leonardo Comucci	Sindaco Effettivo	27 aprile 2023	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2025
Roberto Giacinti	Sindaco Effettivo	27 aprile 2023	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2025
Maurizio Redeghieri Baroni	Sindaco Supplente	27 aprile 2023	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2025
Francesco Rossi	Sindaco Supplente	27 aprile 2023	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2025

Si precisa che i membri effettivi e supplenti del Collegio Sindacale, eccetto il suo Presidente, sono stati nominati dall'Assemblea degli Azionisti di TA in data 27 aprile 2023.

Il Collegio Sindacale si è costituito in data 2 maggio 2023 con la designazione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze del suo Presidente.

Società di Revisione

In data 27 aprile 2023 l'Assemblea dei Soci di TA ha deliberato il conferimento a KPMG S.p.A. della revisione contabile degli esercizi 2023-2031 secondo i termini di cui alla proposta motivata del Collegio Sindacale rappresentata nella medesima Assemblea.

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

- Mariano Andres Mobilia Santi
- Marco Gialletti
- Matteo Barontini
- Valerio Salvatore Trombetta

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>).

1. SEZIONE I - LA POLITICA IN MATERIA DI R

1.1 Politica in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

a) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

La politica di remunerazione di TA (di seguito, la “ ”) è il risultato di un processo ispirato a principi di trasparenza e chiarezza, in cui rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea Ordinaria e il Comitato Nomine e Remunerazioni.

La competenza a definire ed approvare la Politica di Remunerazione spetta al Consiglio di Amministrazione, in via esclusiva e non delegabile, sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

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

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni, e il Collegio Sindacale.

b) Comitato Nomine e Remunerazioni, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 aprile 2024, ha nominato quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni tre consiglieri non esecutivi, nelle persone di Luigi Salvadori, Stefano Bottai e Giorgio de Lorenzi, tutti indipendenti al momento della nomina ai sensi del Codice di Corporate Governance. Alla data della presente Relazione, sono indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance due di essi (Luigi Salvadori, che ricopre la carica di Presidente del Comitato, e Giorgio De Lorenzi).

In conformità a quanto previsto dalle raccomandazioni dell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance^[1], 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 nonché in occasione dell'applicazione di eventuali deroghe della stessa;
- 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;

¹ La raccomandazione 25 del Codice di Corporate Governance prevede, infatti, che “L'organo di amministrazione affida al comitato remunerazioni il compito di (a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione; e (b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remuneration”. ”.

- 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.

Ai sensi del della raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana *“nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.”*

La procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate (**“Procedura OPC”**) adottata dalla Società in data 28 giugno 2021 ne esenta l'applicazione ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e le relative operazioni esecutive.

c) Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione dei soggetti indicati si articola in strumenti e logiche volti ad attrarre, motivare e fidelizzare i *top talent*, le figure dotate delle competenze, conoscenze e qualità professionali fondamentali per gestire con successo la Società, e al consolidamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società. Essa si fonda sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale indicata segue criteri precisi, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche della posizione e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima oggettività e obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

La remunerazione dei dipendenti che ricoprono posizioni manageriali si articola in una componente fissa, valorizzata secondo i criteri di cui sopra, e di una componente variabile, volta a premiare il raggiungimento di determinati obiettivi di natura economico-finanziaria e qualitativa.

Per quanto concerne tale componente variabile nell'anno 2023 non sono stati assegnati emolumenti variabili ai Manager ma – in considerazione della fine del contesto emergenziale correlato al periodo pandemico, con il conseguente ritorno ad una gestione societaria condotta dagli amministratori e dal management in un orizzonte di obiettivi programmabili - sono stati fissati gli obiettivi per l'anno 2023 ed i relativi valori di Soglia e di Target al raggiungimento dei quali sarebbe conseguita l'assegnazione di emolumenti variabili ai Manager medesimi nell'anno 2024. Negli anni 2024 e 2025 sono stati assegnati emolumenti variabili ai Manager che hanno raggiunto i valori di Soglia e Target fissati rispettivamente per gli anni 2023 e 2024.

Nell'anno 2025 sono stati altresì fissati gli obiettivi per l'anno 2025 e i relativi valori di Soglia e di Target al raggiungimento dei quali conseguirà l'assegnazione di emolumenti variabili ai Manager medesimi nell'anno 2026.

Il pacchetto retributivo offerto include anche alcuni benefit, ad esempio l'uso di autovetture aziendali, telefonia, computer e coperture sanitarie. Tali benefit riguardano generalmente Manager e Middle Manager e sono legati alla categoria professionale di appartenenza, prescindono quindi dalla tipologia di contratto (e.g., tempo determinato, indeterminato; tempo pieno, part time). Per tutta la popolazione aziendale non dirigenziale è previsto, inoltre, un pacchetto Welfare.

d) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di

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 degli esercizi 2023, 2024 e 2025 Comitato Nomine e Remunerazioni non si è tuttavia avvalso di alcun consulente esterno.

e) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base, durata, e descrizione dei cambiamenti della Politica di Remunerazione da ultimo sottoposta all'assemblea

e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;

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; e
- riconoscere il merito dell'attività svolta al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

La Politica di Remunerazione è ispirata ai seguenti principi:

- **Equilibrio:** garantire una struttura retributiva equilibrata nel suo complesso, con un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili coerenti con gli obiettivi strategici e la 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, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva in ottemperanza a quanto previsto dal Codice di Corporate Governance ^[2];
- **Valorizzazione:** 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; e
- **Soddisfazione:** la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche qualora la componente variabile non fosse corrisposta a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione contempla, inoltre, i seguenti istituti:

- **Indennità**

I contratti di lavoro stipulati con amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche potranno contenere clausole che prevedano indennità per la cessazione del rapporto di lavoro – nel rispetto di determinati limiti secondo le indicazioni di cui alla raccomandazione 27 lett. f) del Codice di Corporate Governance - ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o in caso di mancato rinnovo del contratto di lavoro.

- **Patti di non concorrenza**

La Società potrà prevedere la possibilità di stipulare patti di non concorrenza nei confronti dei dipendenti che ricoprono posizioni manageriali e Amministratori aventi una durata sino a 24 mesi e un corrispettivo che varia sino al 100% della retribuzione annuale lorda fissa nonché ulteriori disposizioni in conformità alle best practice di mercato.

- **Meccanismi di claw back / malus**

La Società potrà introdurre meccanismi di claw back/malus coerentemente con il Codice di Corporate Governance, che suggerisce l'introduzione *“di eventuali clausole di restituzione (claw-back) o trattenimento (malus) di una parte della somma conformemente a quanto indicato nella politica per la*

² In questo senso, si veda la raccomandazione 27 dell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance.

remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa” (raccomandazione 31, lett. c) e d)

- **Erogazione di entry bonus**

Allo scopo di attrarre top talent la Società potrà attribuire un entry bonus in tutto o in parte garantito ad obiettivi qualitativi di rilevanza strategico-operativa.

La Politica di Remunerazione di TA è stata redatta in conformità ai principi e le raccomandazioni dettati dall’articolo 5 del Codice di Corporate Governance, cui TA aderisce.

La Politica di Remunerazione oggetto della presente Relazione è stata sottoposta all’approvazione dell’Assemblea del 29 aprile 2024 e trova applicazione sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026, in quanto la durata della stessa è previsto sia allineata alla durata del mandato del Consiglio di Amministrazione nominato dalla medesima Assemblea.

f) Descrizione della Politica di Remunerazione

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.

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, alla data di approvazione della presente Relazione, ricoprono la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche i seguenti dipendenti:

- Mariano Andres Mobilia Santi
- Marco Gialletti
- Matteo Barontini
- Valerio Salvatore Trombetta

Poiché la Società rientra nella categoria delle “*società di minori dimensioni*” di cui all’articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate ^[3], l’illustrazione dei compensi percepiti dai dirigenti con responsabilità strategiche è stata predisposta in forma aggregata, in ottemperanza alle linee guida definite nell’Allegato 3A Regolamento Emittenti ^[4].

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:

³ 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*”.

⁴ 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 [...]*”.

- i) agli amministratori non esecutivi (intendendosi ricompresi nel novero di essi anche i membri del Comitato Esecutivo che non siano amministratori muniti di deleghe) della Società spetti una fissa; mentre
- ii) agli amministratori esecutivi (intendendosi per tali gli amministratori muniti di deleghe) ed ai dirigenti con responsabilità strategiche spetti una remunerazione mista, avente una componente fissa e una componente variabile.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 19 dicembre 2019, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni adottata nella riunione del 17 dicembre 2019, ha approvato il Regolamento MBO della Società.

La versione approvata nella suddetta riunione del 19 dicembre 2019 è stata oggetto di modifica nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2023, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni adottata nella medesima data.

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 regola, sotto tale ultimo profilo, i rapporti e la ripartizione di competenze tra l'Amministratore Delegato ed i Comitati previsti dal modello di governance.

Sono beneficiari del sistema MBO i soggetti stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni ossia gli Amministratori con deleghe, e coloro che sono stati indicati dal Consiglio di Amministrazione o Comitato Esecutivo (Dirigenti) e dall'Amministratore Delegato (ad esempio i Responsabili di Funzione Quadri e gli "impiegati direttivi" che gestiscono Funzioni).

L'Amministratore Delegato può individuare come Soggetti Destinatari del sistema MBO ulteriori collaboratori di Toscana Aeroporti che, pur non essendo Responsabili di Funzione, ricoprono comunque posizioni di particolare importanza per l'organizzazione.

Indicativamente nel primo trimestre dell'esercizio di riferimento, il Comitato Nomine e Remunerazioni propone per i soggetti destinatari del sistema MBO gli obiettivi annuali ed i relativi valori di Soglia e di Target al raggiungimento dei quali vengono assegnati gli Incentivi stabiliti, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato determina a sua volta (insieme al Presidente, per i loro diretti riporti), le Schede MBO dei propri collaboratori e sovrintende, insieme alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione ed ai singoli Direttori, alla definizione delle Schede MBO dei collaboratori che sono Responsabili di Funzione, seguendo i criteri approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni. I Direttori di Funzione identificano gli obiettivi di Funzione e inviano le bozze di schede MBO dei propri collaboratori alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che le condivide con l'Amministratore Delegato (o il Presidente, per i collaboratori delle funzioni che a loro riportano), per poi avere conferma per la consegna ai responsabili e collaboratori.

Gli obiettivi devono essere (oltre a quello successivamente indicato):

- compatibili con le mansioni svolte da ciascun Soggetto Destinatario;
- dotati di carattere di specificità;
- suscettibili (gli obiettivi di carattere quantitativo) di esatto accertamento;
- programmati per essere raggiunti entro l'esercizio sociale di riferimento;

- univoci, ossia non aperti ad interpretazioni, e con un riscontro effettivo.

Gli obiettivi possono essere quantitativi, ma anche qualitativi o progettuali. In questo secondo caso dovranno essere espressi in modo non ambiguo i risultati attesi sia come Soglia che come Target, precisando eventuali criteri di valutazione intermedia.

In sede di definizione degli MBO degli Amministratori con Deleghe è anche indicato l'importo massimo complessivo imputato al pagamento degli Incentivi dei Responsabili di Funzione ed il numero di destinatari nel corso dell'esercizio (suscettibile tuttavia di variazione, per entrate, uscite o specifiche indicazioni gestionali individuate dal Consiglio di Amministrazione, dal Comitato Esecutivo e dall'Amministratore Delegato).

Come indicato nel Regolamento MBO, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, può derogare al regolamento, in forma espressamente motivata, ossia definire riconoscimenti premianti cd. tantum in favore di Amministratori con Deleghe o Dirigenti, ai sensi del TUF.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, in data 13 marzo 2025, ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni dell'11 marzo 2025, una nuova versione del Regolamento MBO contenente un aggiornamento dei parametri del sistema di incentivazione variabile, che vengono integrati anche con presupposti ESG.

In particolare, i due obiettivi previsti nella precedente scheda MBO, ossia la "Valutazione del Comitato Esecutivo" e l'"Utile Ante Imposte", sono stati sostituiti da sei nuovi obiettivi, rappresentati dall'EBITDA e da cinque obiettivi correlati ai corrispondenti "pillar" del Piano Integrato di Sostenibilità della Società.

È inoltre prevista una differenziazione del peso attribuito agli obiettivi in funzione del ruolo ricoperto, distinguendo tra Amministratori con Deleghe, Direttori, Responsabili ed eventuali "*individual contributor*", qualora inclusi nel sistema di incentivazione variabile del Gruppo Toscana Aeroporti. In tale contesto, il peso degli obiettivi di natura "collettiva" risulta decrescente al diminuire dell'impatto individuale del singolo soggetto sul raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Nella nuova versione del Regolamento MBO è stato introdotto altresì un meccanismo premiante, definito di "*over-performance*".

Si prevede infine che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, possa individuare anche ulteriori obiettivi per gli Amministratori con Deleghe e/o gli altri destinatari del Sistema di Incentivazione, a cui potranno essere associati ulteriori meccanismi di *over-performance*, aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla scheda MBO annuale e dai suddetti indicatori.

Nello specifico, tenuto conto delle finalità e dei criteri perseguiti dalla Politica di Remunerazione, la remunerazione dei beneficiari della Politica di Remunerazione è definita come segue.

Amministratori non esecutivi⁵

La remunerazione fissa spettante agli amministratori non esecutivi della Società è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti di TA in data 29 aprile 2024.

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** - su base annua - per ciascun amministratore non esecutivo;

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

- **Euro 2.500** - su base annua - per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- **Euro 2.000** - su base annua - per ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni.

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.

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 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.

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 nella riunione del 19 giugno 2024 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 29 aprile 2024 in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data di sua nomina e applicazione del principio *pro rata temporis*;
- (ii) 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 19 giugno 2024 in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza dalla data della sua nomina e applicazione del principio *pro rata temporis*.
- (iii) 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

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

degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 19 giugno 2024 in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.

(iv) all'Amministratore Delegato, è riconosciuto l'importo di **Euro 244.000 (duecentoquarantaquattromila)** su base annua, comprensivo dell'importo riconosciuto dall'Assemblea degli azionisti di Toscana Aeroporti nell'adunanza del 19 giugno 2024 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 2025 un emolumento fisso complessivo - su base annua e qui indicato in forma aggregata - pari ad **Euro 556.846**.

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 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in data 13 marzo 2025, l'attribuzione dei seguenti compensi, da determinarsi sulla base di specifici dati, criteri ed obiettivi:

(i) il riconoscimento all'Amministratore Delegato di un emolumento variabile massimo per l'anno 2025 pari ad Euro 240.000 (duecentoquarantamila/00)

(ii) il riconoscimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione di un emolumento variabile massimo per l'anno 2025 pari ad un importo calcolato nella misura del 50% (cinquanta per cento) con riferimento all'importo di Euro 240.000 (duecentoquarantamila/00).

Si segnala che, tra gli obiettivi fissati per il riconoscimento dell'emolumento variabile relativo all'esercizio 2025, è previsto un obiettivo in ambito sostenibilità/ESG che prevede, come Soglia, la presentazione al certificatore (italiano) della richiesta di certificazione ACA3 (Airport Carbon Accreditation – Livello 3)⁷ e, come Target, l'ottenimento della medesima certificazione ACA3.

⁷ La certificazione ACA3 (Airport Carbon Accreditation – Livello 3 "*Optimisation*") è un livello del programma internazionale Airport Carbon Accreditation (ACA), promosso da Airports Council International (ACI), che rappresenta lo *standard* di riferimento a livello globale per la gestione e la riduzione delle emissioni di carbonio negli aeroporti. Il programma ACA prevede un sistema di accreditamento articolato in livelli progressivi, volto a riconoscere e certificare l'impegno delle società di gestione aeroportuale nel monitoraggio, nella riduzione e nella gestione strutturata delle emissioni di gas a effetto serra. La certificazione ACA3 attesta l'adozione, da parte della società di gestione aeroportuale, di un sistema avanzato di gestione delle emissioni di carbonio, comprensivo del coinvolgimento degli *stakeholder* e della rendicontazione delle emissioni indirette.

Si segnala altresì che il Consiglio di Amministrazione, nella propria adunanza del 13 novembre 2025, ha approvato, fermi restando i compensi soprariportati, una variazione della scheda concernente gli emolumenti variabili da riconoscere al Presidente e all'Amministratore Delegato per l'anno 2025, in considerazione del fatto che il raggiungimento di taluni degli obiettivi originariamente fissati sia stato oggettivamente condizionato in modo significativo da fattori esogeni non dipendenti dalla volontà e dalle azioni degli amministratori e del *management*.

Proporzione tra componente fissa e variabile

Considerato quanto sopra riportato, l'incidenza massima della componente variabile è pertanto pari al 49,59% per quanto concerne la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato e al 54,54% per quanto concerne la retribuzione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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.

h) Descrizione degli obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari, tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili

Ogni anno, secondo i criteri stabiliti dal Regolamento MBO approvato dalla Società, sono attribuiti obiettivi agli Amministratori ed ai Dirigenti strategici, nonché agli altri Manager e Middle Manager.

La Scheda MBO è composta da un minimo di 4 fino ad un massimo di 6 obiettivi.

Il primo obiettivo è comune a tutti i destinatari, è articolato in sotto obiettivi ed il suo peso sul totale della scheda varia a seconda del ruolo ricoperto in azienda.

L'obiettivo comune è articolato in 6 sotto obiettivi

- Growth: ossia un obiettivo economico aziendale identificato con EBITDA Pro-Forma o EBITDA margin pro-forma

Altri cinque obiettivi, corrispondenti ai cinque "pillars strategici" di TA:

Green Infrastructure / Infrastrutture Sostenibili

Reinforcing commitment for our Community / Rafforzare l'impegno per la nostra comunità

Operational Excellence / Eccellenza Operativa

Wow Experience for all Customers / Esperienza "Wow" per tutti i clienti

THrough our employees, we reinforce the OneTeam culture and drive innovation / Rafforziamo la cultura del "OneTeam" e promuoviamo l'innovazione attraverso i nostri dipendenti

Gli obiettivi sono comuni a tutti i destinatari del presente Regolamento, ma gli obiettivi O) e W) sono declinati per parametri del singolo scalo per quei ruoli che operano su un solo scalo.

E la loro definizione deve essere effettuata secondo i seguenti principi:

- Obiettivi: obiettivi chiari e stimolanti, condivisi con i team e le organizzazioni.
- Risultati chiave: risultati ambiziosi ma raggiungibili, che il team può valutare rispetto all'obiettivo
- Iniziative: un insieme di attività e azioni che possono condurre ai risultati chiave.

Pur essendo già previsto il collegamento diretto tra obiettivi e politiche di sostenibilità, tramite la presenza nella Scheda di obiettivi collegati ai “cinque pillars strategici”, l'Amministratore Delegato ed i Direttori potranno inserire ulteriori obiettivi ESG nelle schede MBO dei destinatari.

Gli Obiettivi possono essere quantitativi e progettuali, raramente qualitativi, ossia collegati a valutazioni qualitative soggettive. Nel caso di progetti o di obiettivi qualitativi, dovranno essere comunque misurabili e rispondenti ai criteri e alle metodologie espresse nei paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nel caso in cui l'Utile Ante Imposte sia raggiunto:

- oltre (>) il 5% di incremento rispetto al budget, può approvare un incremento del valore dell'MBO raggiunto fino al 10%;
- oltre (>) il 10% di incremento rispetto al budget, può approvare un incremento del valore dell'MBO raggiunto fino al 20%

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, può proporre anche ulteriori obiettivi per gli Amministratori con Deleghe e/o gli altri destinatari del Sistema di Incentivazione, a cui sono collegati ulteriori over – performance aggiuntive alla Scheda MBO annuale ed ai suddetti indicatori.

i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Oltre agli obiettivi assegnati, la scheda MBO contiene anche una cd. “soglia di attivazione MBO”, ossia dei meccanismi che determinano l'attivazione o meno della corresponsione dell'incentivo complessivo.

Al termine di ogni esercizio sociale ed indicativamente nel primo trimestre dell'anno successivo, previa verifica dell'intervenuto raggiungimento degli obiettivi, e della cd. “soglia di attivazione MBO”, si procede alla liquidazione degli Incentivi previsti mediante il seguente criterio:

- se il Risultato del singolo obiettivo non raggiunge il valore di Soglia, l'Incentivo per il singolo obiettivo non viene riconosciuto;
- se il Risultato raggiunto è compreso tra Soglia e Target, l'Incentivo è riconosciuto in modo proporzionale all'effettiva percentuale raggiunta, tra il 50% ed il 100% del singolo obiettivo;
- se il Risultato corrisponde o supera il valore Target, l'Incentivo è riconosciuto integralmente.

L'importo liquidato, anche in ragione di eventuali accordi sottoscritti in sede di attivazione o cessazione di un rapporto di lavoro, o di quanto pattuito dalla azienda con il soggetto interessato dal sistema MBO, potrà essere riparametrato per il tempo di permanenza nel ruolo organizzativo a cui è associato il MBO.

j) Informazioni volte a evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità della società

Come evidenziato nei precedenti paragrafi e) e f), la Politica di Remunerazione rappresenta uno strumento chiave per proteggere e rafforzare la reputazione della Società. La Politica di Remunerazione definisce infatti i principi e le linee guida cui la Società deve attenersi nella definizione dei compensi riconosciuti ai propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche al fine di creare valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi *stakeholders*.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è strutturata in modo tale da:

- equilibrare la componente fissa e variabile della remunerazione con il fine di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per la Società;
- ancorare la retribuzione variabile al conseguimento di obiettivi operativi e finanziari in conformità con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo i top talent al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali di sviluppo del business nel medio-lungo periodo.

k) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post della componente variabile

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*).

l) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo k).

m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

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.

n) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

o) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione agli amministratori non esecutivi la cui residenza è fissata oltre 50 Km del rimborso, a piè di lista, delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati interni.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo f).

p) Società utilizzate come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione

Non sono state utilizzate come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione altre società.

q) Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

La Società ammette la possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica di Remunerazione, ove sia necessario (i) attrarre e trattenere i c.d. *top talent*, le figure dotate delle competenze, conoscenze e qualità professionali fondamentali per gestire con successo la Società, i cui trattamenti economici di provenienza differiscano dalla Politica di Remunerazione, cambiando il mix retributivo e le percentuali della componente variabile: (ii) rettificare o rimodulare gli obiettivi aziendali di tipo sia finanziario che non finanziario, che permettono di valutare la *performance* degli amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, in conseguenza di operazioni straordinarie (e.g., acquisizioni e fusioni) o eventi straordinari riguardanti la Società e/o il suo mercato di riferimento (e.g., pandemie, crisi economiche e calamità).

In occasione delle predette situazioni, il Comitato Nomine e Remunerazioni è chiamato a esprimersi in via preliminare rispetto al Consiglio di Amministrazione.

1.2 Politica in materia di remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa, coerentemente con quanto indicato alla raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance.

Gli azionisti della Società riuniti in sede assembleare in data 27 aprile 2023 hanno approvato la proposta presentata da Corporacion America Italia S.p.A. di determinare in Euro 30.000 annui l'importo del compenso da attribuire al Presidente del Collegio Sindacale ed in Euro 22.500 annui l'importo del compenso da attribuire a ciascun Sindaco Effettivo, oltre a un gettone di presenza – da attribuire sia al Presidente sia a ciascun Sindaco Effettivo – pari a Euro 300 per ciascuna riunione del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati interni e dell'Assemblea e al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la partecipazione a dette riunioni.

In data 29 aprile 2024, gli azionisti della Società riuniti in sede assembleare hanno approvato la proposta presentata da Corporacion America Italia S.p.A. di rideterminare i compensi dei membri del Collegio Sindacale in carica, con il riconoscimento di Euro 40.000 annui per l'indennità spettante al presidente del Collegio Sindacale e Euro 30.000 annui l'indennità spettante a ciascun sindaco effettivo, in aggiunta a un gettone di presenza di Euro 300 e al rimborso delle spese sostenute per partecipare alle riunioni del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione, dei comitati interni, di cui al Codice di Corporate Governance e dell'assemblea degli azionisti della Società.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'Esercizio.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella Parte Prima della Sezione II è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile delle voci che compongono la remunerazione.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob, riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

1.1 Composizione della Remunerazione

(a) Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

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: Stefano Bottai, Giorgio De Lorenzi, Veronica Berti, Saverio Panerai, Andrea Barbuti, Sabina Nuti, Luigi Salvadori, Antonella Mansi, Maria Serena Vavolo, Mariano Andres Mobilia Santi, Patrizia Alma Pacini, Mirko Romoli Fenu, Marcella Panucci.

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), Roberto Naldi (Amministratore Delegato).

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2024 ha deliberato di attribuire:

- (i) un compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione nella somma di Euro 10.000 annui, oltre eventuali rimborsi;
- (ii) un compenso dei componenti dei comitati interni, di cui al Codice di Corporate Governance, in Euro 2.500 annui per i relativi Presidenti ed in Euro 2.000, sempre annui, per i relativi componenti.

Con riferimento a Presidente e Amministratore Delegato gli emolumenti determinati dall'assemblea come membri del Consiglio di Amministrazione sono stati ricompresi negli emolumenti fissi rispettivamente assegnati.

Con riferimento agli altri membri del Consiglio di Amministrazione diversi dai soggetti suindicati gli emolumenti determinati dall'assemblea vanno a sommarsi tra loro.

Con riferimento all'emolumento variabile spettante agli Amministratori, come già segnalato, per l'esercizio 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in data 13 marzo 2025, l'attribuzione in favore degli

Amministratori con deleghe dei seguenti compensi, da determinarsi sulla base di specifici dati, criteri ed obiettivi:

(i) il riconoscimento all'Amministratore Delegato di un emolumento variabile massimo per l'anno 2025 pari ad Euro 240.000 (duecentoquarantamila/00)

(ii) il riconoscimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione di un emolumento variabile massimo per l'anno 2025 pari ad un importo calcolato nella misura del 50% (cinquanta per cento) con riferimento all'importo di Euro 240.000 (duecentoquarantamila/00).

Il Consiglio di Amministrazione, in data 10 marzo 2026, ha provveduto alla relativa consuntivazione e, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni del 9 marzo 2026, ha approvato:

(i) il riconoscimento all'Amministratore Delegato di un emolumento variabile per l'anno 2025 pari ad Euro 237.768.

(ii) il riconoscimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione di un emolumento variabile per l'anno 2025 pari ad Euro 118.884.

A tal riguardo si precisa che era stata raggiunta una percentuale complessiva pari al 99,07% sui criteri e gli obiettivi contenuti nella parte generale della scheda MBO 2025 (che prevedeva un importo massimo di Euro 200.000) mentre non erano stati raggiunti i 2 obiettivi over-performance della scheda medesima, del valore di Euro 20.000 ciascuno.

Come previsto dal vigente Regolamento MBO della società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nel caso in cui l'Utile Ante Imposte sia raggiunto oltre il 5% di incremento rispetto al budget, può approvare un incremento del valore dell'MBO raggiunto fino al 10% mentre, qualora l'Utile Ante Imposte sia raggiunto oltre il 10% di incremento rispetto al budget, può approvare un incremento del valore dell'MBO raggiunto fino al 20%.

L'Utile Ante Imposte relativo all'esercizio 2025 è risultato pari a Euro 24.548, a fronte di un importo previsto nel budget inerente il medesimo esercizio pari a Euro 18.003 e, in considerazione di ciò, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha proposto, e il Consiglio di Amministrazione ha approvato, un incremento del valore dell'MBO raggiunto pari al 20%, da cui sono conseguiti i suddetti emolumenti variabili di Euro 237.768 e Euro 118.884.

(b) Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

In data 27 aprile 2023, contestualmente alla nomina del Collegio Sindacale, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 30.000 annui l'indennità spettante al presidente del Collegio Sindacale e in Euro 22.500 annui l'indennità spettante a ciascun sindaco effettivo, in aggiunta a un gettone di presenza di Euro 300 e al rimborso delle spese sostenute per partecipare alle riunioni del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione, dei comitati interni, di cui al Codice di Corporate Governance e dell'assemblea degli azionisti della Società.

In data 29 aprile 2024, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato la rideterminazione dei compensi dei membri del Collegio Sindacale in carica, con il riconoscimento di Euro 40.000 annui per l'indennità spettante al presidente del Collegio Sindacale e in Euro 30.000 annui l'indennità spettante a ciascun sindaco effettivo, in aggiunta a un gettone di presenza di Euro 300 e al rimborso delle spese sostenute per partecipare alle riunioni del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione, dei comitati interni, di cui al Codice di Corporate Governance e dell'assemblea degli azionisti della Società.

(c) Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

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:

- Mariano Andres Mobilia Santi
- Marco Gialletti
- Matteo Barontini
- Valerio Salvatore Trombetta

I compensi pagati e destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 ammontano complessivamente a **Euro 814.080**. Essi si compongono della componente fissa della retribuzione e quindi della retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), pari a **Euro 553.846**, dei compensi variabili e dei benefici non monetari, nonché eventuali compensi percepiti per cariche in società controllate e di eventuali bonus pari, in aggregato a valori lordi, a **Euro 3.000**.

Alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione della responsabilità assegnata in qualità di figure manageriali chiave del Gruppo, beneficiano di remunerazioni incentivanti (si rinvia alla precedente Sezione I).

Con riferimento all'emolumento variabile spettante ai dirigenti con responsabilità strategiche, si segnala che per gli anni 2023 e 2024 sono stati ad essi attribuiti emolumenti variabili secondo quanto previsto dal Regolamento MBO della Società.

Si segnala inoltre che, con riferimento all'emolumento variabile dell'anno 2025 di tali dirigenti - in considerazione dell'aggiornamento del Regolamento MBO adottato nel medesimo anno 2025, che ha introdotto una nuova strutturazione degli obiettivi, basata su parametri differenti rispetto agli anni precedenti e comprensiva di elementi strategici in ambito di sostenibilità/ESG - i dati, i criteri e gli obiettivi assunti a base per la determinazione dell'emolumento variabile dell'anno 2025 sono allineati a quelli previsti nella Scheda MBO del Presidente e dell'Amministratore Delegato, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 13 marzo 2025 e del 13 novembre 2025.

1.2 Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'Esercizio non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

1.3 Derghe alla Politica di Remunerazione

Si segnala che nell'anno 2025 il Consiglio di Amministrazione, nella propria riunione del 16 dicembre 2025, ha deliberato - alla luce della pubblicazione in data 12 novembre 2025 del decreto VIA-VAS nell'ambito del progetto di sviluppo dell'aeroporto di Firenze e in considerazione della rilevanza del risultato conseguito nell'ambito del progetto in questione - il riconoscimento all'Amministratore Delegato e al Presidente del Consiglio di Amministrazione di un importo lordo forfetario, a titolo di emolumento straordinario *una tantum*, pari ad Euro 40.000 ciascuno.

1.4 Meccanismi di correzione della componente variabile

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*").

1.5 Variazione delle tendenze relative alla remunerazione e ai compensi corrisposti dalla Società negli ultimi cinque esercizi

Di seguito si riportano le informazioni di confronto, per gli esercizi 2024 e 2025 tra la variazione annuale della remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

	Ruolo	Variazione 2025 vs 2024
Marco Carrai	Presidente del C.d.A. e membro del Comitato Esecutivo	17,45%
Roberto Naldi	Amministratore Delegato e membro del Comitato Esecutivo	9,03%
Stefano Bottai	Vice-Presidente (non esecutivo)	-0,02%
Patrizia Alma Pacini	Amministratore non esecutivo	0,00%
Giorgio De Lorenzi	Amministratore non esecutivo	0,00%
Saverio Panerai	Amministratore non esecutivo	0,00%
Antonella Mansi	Membro del Comitato Esecutivo	-0,08%
Mariano Andres Mobilia Santi	Membro del Comitato Esecutivo	-0,04
Mirko Romoli Fenu	Amministratore non esecutivo	4,17%
Veronica Berti	Amministratore non esecutivo	48,79%
Sabina Nuti	Amministratore non esecutivo	48,79%
Luigi Salvadori	Amministratore non esecutivo	50,04%
Andrea Barbuti	Membro del Comitato Esecutivo	48,94%
Maria Serena Vavolo	Amministratore non esecutivo	48,79%
Marcella Panucci	Amministratore non esecutivo	-
Alberto Ribolla	Presidente del Collegio Sindacale	-1,10%
Lara Lupi	Sindaco Effettivo	-1,35%
Silvia Bresciani	Sindaco Effettivo	-1,35%
Leonardo Comucci	Sindaco Effettivo	-0,01%
Roberto Giacinti	Sindaco Effettivo	-0,01%
Maurizio Redeghieri Baroni	Sindaco Supplente	-
Francesco Rossi	Sindaco Supplente	-
Mariano Andres Mobilia Santi	Dirigente con responsabilità strategiche	1,2%
Marco Gialletti	Dirigente con responsabilità strategiche	
Matteo Barontini	Dirigente con responsabilità strategiche	
Valerio Salvatore Trombetta	Dirigente con responsabilità strategiche	
Remunerazione annua lorda media totale dipendenti (*)		6,0%
EBIT		5,51%

EBITDA		-1,62%
--------	--	--------

(*) Retribuzione lorda annua media complessiva, componenti fissa e variabile di breve a target, calcolata su base equivalente a tempo pieno.

1.6 Informazioni relative alle modalità con cui la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea riunitasi in data 29 aprile 2025 ha espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

II PARTE – INDICAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI

TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI 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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
Marco Carrai	Presidente C.d.A. TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Presidente Comitato Esecutivo TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000	1.000	140.000	-	15.921	-	276.921	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				120.000	1.000	140.000	-	15.921	-	276.921	-	-
Roberto Naldi	Amministratore Delegato TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Membro Comitato Esecutivo TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				244.000	1.500	240.000	-	13.328	-	498.828	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000	-	25.000	-	-	-	75.000	-	-
(III) Totale				294.000	1.500	265.000	-	13.328	-	573.828	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
Giorgio De Lorenzi	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Membro Comitato Nomine e Remunerazioni	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	2.000	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	2.000	-	-	-	-	12.000	-	-
Veronica Berti	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Luigi Salvadori	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Presidente Comitato Nomine e Remunerazioni TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	2.500	-	-	-	-	12.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	2.500	-	-	-	-	12.500	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
Sabina Nuti	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Andrea Barbuti	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Membro Comitato Esecutivo TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	1.500	-	-	-	-	11.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	1.500	-	-	-	-	11.500	-	-
Maria Serena Vavolo	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Saverio Panerai	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Stefano Bottai	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Comitato Nomine e Remunerazioni TA/ Membro Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	4.000	-	-	-	-	24.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20.000	4.000	-	-	-	-	24.000	-	-
Antonella Mansi	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Membro Comitato Esecutivo TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	1.000	-	-	-	-	11.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
(III) Totale				10.000	1.000	-	-	-	-	11.000	-	-
Marcella Panucci	Amm.re TA	10/03/25 – bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.740	-	-	-	-	-	6.740	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				6.740	-	-	-	-	-	6.740	-	-
Mariano Andres Mobilia Santi	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Membro Comitato Esecutivo TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	1.500	-	-	-	-	11.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				3.000**	-	-	-	-	-	3.000	-	-
(III) Totale				13.000	1.500	-	-	-	-	14.500	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
Patrizia Alma Pacini	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Membro Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	2.000	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	2.000	-	-	-	-	12.000	-	-
Mirko Romoli Fenu	Amm.re TA	29/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
	Presidente Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità TA	30/04/24- bilancio 31/12/26	Bilancio 31/12/26									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	2.500	-	-	-	-	12.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	2.500	-	-	-	-	12.500	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
Alberto Ribolla	Presidente Collegio Sindacale TA	02/05/23 – bilancio 31/12/25	Bilancio 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	13.800	-	-	-	-	53.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40.000	13.800	-	-	-	-	53.800	-	-
Lara Lupi	Sindaco effettivo TA	02/05/23 – bilancio 31/12/25	Bilancio 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	13.800	-	-	-	-	43.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30.000	13.800	-	-	-	-	43.800	-	-
Silvia Bresciani	Sindaco effettivo TA	02/05/23 – bilancio 31/12/25	Bilancio 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	13.800	-	-	-	-	43.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				15.000***	-	-	-	-	-	15.000***	-	-
(III) Totale				45.000	13.800	-	-	-	-	58.800	-	-
Leonardo Comucci	Sindaco effettivo TA	02/05/23 – bilancio 31/12/25	Bilancio 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	13.800	-	-	-	-	43.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30.000	13.800	-	-	-	-	43.800	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
Roberto Giacinti	Sindaco effettivo TA	02/05/23 – bilancio 31/12/25	Bilancio 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	13.800	-	-	-	-	43.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				15.000***	-	-	-	-	-	15.000***	-	-
(III) Totale				45.000	13.800	-	-	-	-	58.800	-	-
Maurizio Redeghieri Baroni	Sindaco Supplente TA	02/05/23 – bilancio 31/12/25	Bilancio 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesco Rossi	Sindaco Supplente TA	02/05/23- bilancio 31/12/25	Bilancio 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI STRATEGICI												
Mariano Andres Mobilia Santi**												
Marco Gialletti												
Matteo Barontini												
Valerio Salvatore Trombetta												

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI
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	fissi	partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri	Totale	Fair value equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Parteci paz. utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				553.846	-	147.500	-	109.733	-	811.080	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				3.000	-	-	-	-	-	3.000	-	-
(III) Totale				556.846	-	147.500	-	109.733	-	814.080	-	-

* Euro 8.000 attribuiti come compenso fisso in qualità di Presidente del CdA della controllata Jet Fuel ed Euro 5.000 attribuiti come compenso fisso in qualità di consigliere di amministrazione della controllata TAC

** Euro 3.000 attribuiti come compenso fisso in qualità di consigliere di amministrazione della controllata Jet Fuel

*** Euro 15.000 attribuiti come compenso fisso in qualità di sindaco effettivo della controllata TAC

LEGENDA:

Ai sensi dello schema 7-bis, Allegato 3A, Regolamento Emittenti (come modificato con delibera n. 21623 del 10.12.2020), la Tabella 1 che precede deve essere completata in conformità alle indicazioni di seguito riportate:

Nella colonna (1) i “**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.

Nella colonna (2) i “**Compensi per la partecipazione a comitati**” sono 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 (3), sezione “**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. L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del *bonus* eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

Con riguardo alla colonna (3), sezione “**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 (4) “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

(***) Gli importi dei benefit amministratori sono aumentati in virtù di adeguamenti normativi relativi all’assoggettabilità contributiva e fiscale e non per un aumento del valore dei medesimi

Nella colonna (5) “**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 (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna (7) “**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 (8) “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, 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 per impegni di non concorrenza. L’importo dei compensi per impegni di non concorrenza è 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 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.