



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI AEROPORTO DI BOLOGNA S.p.A.

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DI AEROPORTO DI BOLOGNA S.P.A.

1.1 Premessa

Il Consiglio di Amministrazione di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. ("Aeroporto di Bologna", l'"Emittente" o la "Società") ha approvato in data 11 giugno 2015 una Politica per la remunerazione dell'Emittente - di seguito la "Politica" - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") e dell'art. 6 del Codice di autodisciplina delle società quotate ("Codice di Autodisciplina"), tenendo altresì in considerazione quanto indicato dalle Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2004/913/CE, 2005/162/CE e 2009/385/CE. La Politica è stata approvata nuovamente, senza variazioni, dall'organo amministrativo, in data 15 febbraio 2016. Ulteriormente, su proposta del Comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 14 marzo 2019, ha approvato un altro aggiornamento della Politica per la remunerazione che è stata sottoposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF all'approvazione dell'assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018.

L'attuale Politica, come approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2020 su nuova proposta del Comitato per la remunerazione, è altresì conforme alle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 49/2019 e dalla relativa normativa regolamentare applicabile ed ha avuto l'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 30 aprile 2020, chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

I principi contenuti nella vigente Politica, come sopra aggiornata, si basano sostanzialmente, per ciò che attiene alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dirigenti strategici, (i) su un peso significativo della componente variabile sul totale della remunerazione (modulata in funzione dei ruoli rivestiti dai beneficiari nell'ambito nel processo decisionale della Società); (ii) sulla corresponsione della parte variabile del compenso al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili di breve periodo (un anno, attraverso il programma di Management By Objectives - "MBO" - adottato dall'Emittente da più esercizi) e di medio-lungo periodo (attualmente attraverso i piani di incentivazione monetari "ILT"); (iii) sulla previsione di obiettivi di *performance* economici; (iv) sulla posticipazione del pagamento di una parte rilevante della componente variabile (nell'ambito dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo) ad un momento successivo rispetto all'esercizio in cui maturano i relativi presupposti (entro e non oltre 90 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno del Piano ILT); (v) sulla previsione di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro ulteriori rispetto a quelle di legge; (vi) sulla remunerazione fissa per gli amministratori non esecutivi e indipendenti; (vii) sulla remunerazione fissa per i componenti del Collegio Sindacale.

Alla data della presente Relazione, risulta consuntivato e chiuso, con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2021, il solo "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) relativo al Quarto Ciclo 2018-2020" - il "Quarto Piano ILT"; ciò in quanto - per causa della situazione straordinaria di cd. emergenza Sars-Covid-19 e del suo impatto nel contesto marco-economico e nell'ambito dell'industry specifica - non è stato assegnato il programma **MBO 2020**. Inoltre risultano correnti, come deliberati dal Consiglio in favore dell'Amministratore Delegato e Dirigente Strategico, il programma **MBO 2021** e n. 2 Piani ILT rolling denominati, rispettivamente: (a) "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2019-2021" - il "Quinto Piano ILT" - il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione della Società il 14 marzo 2019, (b) "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2021-2022" - il "Sesto Piano ILT" - il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione della Società il 15 marzo 2021, eccezionalmente biennale per causa della sua mancata assegnazione nel corso del 2020 per via delle predette incertezze e negativi impatti dovuti alla criticità pandemica Sars-Covid-19. In relazione al "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2021-2023" - il "Settimo Piano ILT" - il Comitato per la remunerazione ha ritenuto opportuno attendere per la sua assegnazione il decorso del primo semestre del corrente anno 2021, per valutare l'evoluzione del contesto pandemico ed altresì marco-economico e di settore, prima di procedere all'assegnazione.

1.2 Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica

La Politica è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la remunerazione della stessa (il "Comitato per la Remunerazione")

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di presentare al Consiglio proposte per la remunerazione degli amministratori delegati, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso nonché di valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche ("Dirigenti Strategici"), vigilando sulla loro applicazione e formulando al Consiglio raccomandazioni in generale.

Il Comitato per la Remunerazione, inoltre, valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e riferisce agli Azionisti sulle

modalità di esercizio delle proprie funzioni, presenziando attraverso il Presidente e o un membro a ciò designato all'Assemblea annuale di approvazione del bilancio.

Nel predisporre la prima Politica, Aeroporto di Bologna si è avvalso della consulenza dell'esperto indipendente Hay Group, che ha predisposto nel luglio 2015, su incarico dell'Emittente, uno studio sul piano di incentivazione di medio-lungo periodo poi adottato da parte della Società (contenente anche un'analisi comparativa della remunerazione degli amministratori esecutivi con poteri di gestione delle principali società aeroportuali quotate in Italia e in Europa) nonché di un'analisi comparativa della remunerazione dei presidenti del Consiglio di Amministrazione non esecutivi e dei membri dei comitati interni al Consiglio stesso in società italiane quotate con caratteristiche simili alla Società in termini dimensionali. La prima versione della Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione tenutasi in data 11 giugno 2015. Un aggiornamento della Politica è stato messo a punto dal Comitato per la Remunerazione di seguito ad aggiornamento di benchmark di settore curato nel 2018 dall'esperto indipendente Korn Ferry. Tale aggiornamento è stato oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2019 e, quindi, dell'Assemblea dei soci del 29 aprile 2019. La Politica vigente e di seguito descritta nella presente Relazione è stata, indi, ulteriormente revisionata al fine di recepire le previsioni del D.Lgs. 49/2019 e della relativa normativa regolamentare e, su proposta del Comitato per la remunerazione nella riunione del 30 marzo 2020, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2020 e, quindi, dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2020.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la remunerazione è composto da Eugenio Sidoli (Presidente), Giada Grandi e Laura Pascotto.

1.3 Finalità, durata della Politica e principi che ne sono alla base

Si riporta nel seguente paragrafo 1.4 il testo integrale della Politica – nell'aggiornata versione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2020 e, quindi, dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2020 – in cui sono indicate le sue finalità e i principi di base e sono descritte le linee guida in materia di componenti fisse e variabili delle remunerazioni, di obiettivi di performance, di componenti variabili di breve e medio-lungo periodo, di benefici non monetari, di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro e di retribuzione degli amministratori in funzione del ruolo da essi rivestito nel Consiglio e sono altresì definiti i principi della remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale.

La Politica avrà una durata di tre anni a decorrere dalla data di approvazione del bilancio chiuso il 31 dicembre 2019.

1.4 Eventuali cambiamenti rispetto alla Politica da ultimo sottoposta all'Assemblea dei soci della Società

Non sono stati apportate revisioni alla Politica da ultimo sottoposta ed approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2020, e già aggiornata alle novità introdotte dal D.Lgs. 49/2019, che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017 (*Shareholders Rights Directive*), e alla relativa normativa regolamentare applicabile con: (i) l'inserimento nella Politica anche dell'illustrazione dei criteri di determinazione del compenso per i membri dell'organo di controllo; (ii) l'inserimento, tra gli obiettivi per la determinazione della componente variabile della remunerazione, anche di obiettivi legati alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa, come eventualmente individuati nel c.d. bilancio di sostenibilità predisposto ai sensi del D.Lgs. 254/2016; e (iii) l'inserimento della necessità di ottenere il parere positivo del Comitato per la remunerazione e di applicare la procedura prevista dal regolamento per le operazioni con parti correlate in caso di attribuzione a determinate figure di *bonus* in via eccezionale, nonché nel caso in cui ci si discosti dai criteri stabiliti dalla Politica al fine di attrarre nuovi talenti.

"POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI DI AEROPORTO GUGLIELMO MARCONI DI BOLOGNA S.p.A.

I. PREMESSA

La presente Politica generale per le remunerazioni di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. (l'"Emittente" o la "Società") - di seguito la "Politica" - è stata redatta ai sensi dell'art. 6 del Codice di autodisciplina delle società quotate, come modificato nel luglio 2018 ("Codice di Autodisciplina"), tenendo altresì in considerazione quanto indicato dalle Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2004/913/CE, 2005/162/CE e 2009/385/CE. La Politica è stata approvata dal Consiglio di amministrazione della Società in data 30 marzo 2020 per recepire le

disposizioni del D.Lgs. 49/2019 e della relativa normativa regolamentare applicabile, su proposta del Comitato per la remunerazione dell'Emittente.

2. OBIETTIVI E SOGGETTI RILEVANTI

La presente Politica stabilisce linee guida e principi per la definizione delle remunerazioni delle principali figure manageriali della Società e delle società ad essa facenti capo (il "Gruppo") volti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il gruppo e ad allineare i loro interessi alla strategia aziendale con il perseguitamento dell'obiettivo prioritario di sostenibilità e di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. La Politica stabilisce anche linee guida e principi per la proposta consiliare all'Assemblea degli azionisti per un'adeguata remunerazione dei componenti degli organi collegiali, di amministrazione e controllo.

La Politica delinea, in particolare, i criteri e le procedure a cui attenersi per determinare la remunerazione dei seguenti soggetti rilevanti (collettivamente, i "Soggetti Rilevanti"):

- (a) gli amministratori e, all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società, gli amministratori esecutivi¹, gli amministratori non esecutivi² e quelli indipendenti³;*
- (b) i dirigenti con responsabilità strategiche (i "Dirigenti Strategici"), per tali intendendosi i dirigenti, come individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'Emittente o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future dello stesso⁴;*
- (c) i componenti del Collegio Sindacale.*

In generale, la remunerazione dei Soggetti Rilevanti è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere, e motivare persone delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il Gruppo.

3. LINEE GUIDA

3.1 Principi

Al fine di raggiungere gli obiettivi di cui al precedente Paragrafo 2, la Società ritiene che, alla luce delle caratteristiche dimensionali e organizzative del Gruppo e della natura del mercato in cui questo opera, nel determinare la remunerazione dei Soggetti Rilevanti debbano essere applicati i seguenti principi:

3.1.1 *la remunerazione degli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche all'interno del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti Strategici deve prevedere una componente fissa annua e una componente variabile, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche eventualmente di natura non economica, fermo restando che si ritiene opportuno prevedere che:*

- a) la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate 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 d'impresa concretamente svolta;*
- b) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di amministrazione;*
- c) siano introdotti sia degli obiettivi di breve periodo, al fine di incentivare il raggiungimento dei risultati previsti dalla programmazione annuale, sia obiettivi di medio-lungo periodo, al fine di favorire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici a quelli degli azionisti, fermo restando che - su base annualizzata - la corresponsione di una porzione non trascurabile della componente variabile della remunerazione debba essere corrisposta in funzione del raggiungimento di questi ultimi obiettivi;*
- d) la componente variabile della remunerazione corrisponda, nel suo complesso e su base annualizzata, a una percentuale non trascurabile della componente fissa lorda. In particolare, devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili – sia per la componente variabile legata a obiettivi di breve periodo, sia per quella*

¹ Per tali intendendosi gli amministratori esecutivi ai sensi del Paragrafo 2.C.1 del Codice di Autodisciplina.

² Per tali intendendosi gli amministratori diversi da quelli esecutivi.

³ Per tali intendendosi gli amministratori in possesso dei requisiti di cui all'art. 147-ter del TUF e del Paragrafo 3 del Codice di Autodisciplina.

⁴ Definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010.

legata a obiettivi di medio/lungo periodo – su base annualizzata, tra il 20% e il 50% della componente fissa lorda per ciascuna delle due componenti variabili;

- e) *gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economico-finanziari e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - siano predeterminati, misurabili, sfidanti, raggiungibili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Per quanto riguarda gli obiettivi economico-finanziari, gli elementi a cui vanno commisurate le componenti variabili sono individuati in EBITDA gestionale, EBT gestionale e ROCE, nonché in eventuali ulteriori obiettivi economico-finanziari definiti puntualmente in base alle evoluzione degli andamenti gestionali e dei piani aziendali, tenuto altresì conto di eventuali contingenze, come risultanti dal bilancio dell'Emittente approvato di volta in volta per l'esercizio e/o gli esercizi di riferimento; per quanto riguarda altri obiettivi specifici essi possono essere individuati, tra l'altro, in livelli di qualità dei servizi aeroportuali, avanzamento del piano investimenti e target di sviluppo traffico. Si segnala che la componente variabile tiene anche in considerazione i criteri e gli obiettivi relativi alla responsabilità sociale d'impresa, come individuati nella dichiarazione di carattere non finanziario predisposta ai sensi del D.Lgs. 254/2016;*
- f) *gli obiettivi di medio-lungo periodo abbraccino un orizzonte temporale coincidente, tendenzialmente, con quello del business plan del Gruppo e tengano in considerazione gli aggregati e/o le medie dei risultati dei singoli periodi che lo compongono, per incentivare il raggiungimento complessivo dei target ivi previsti, anche attraverso meccanismi c.d. "rolling", che tengano cioè in considerazione cicli triennali ricorrenti, con l'assegnazione di un nuovo ciclo di piano ogni anno;*
- g) *una porzione della componente variabile da erogarsi a seguito del raggiungimento degli obiettivi di breve e di medio-lungo periodo, pari almeno al 20% di detta componente variabile, possa essere corrisposta attraverso l'assegnazione di azioni o di opzioni (anche virtuale) nell'ambito di piani di incentivazioni azionaria, con un periodo di maturazione o di vesting annuale, nel primo caso ed almeno triennale nel secondo caso;*
- h) *la corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia differita rispetto al momento in cui sorgono i presupposti per la sua erogazione, considerando tuttavia sia che i principi per la determinazione di tale porzione qui previsti già implicano la posticipazione della corresponsione della componente variabile rispetto agli esercizi in cui questa matura, sia la necessità di rendere coerente il momento del *pay out* con la durata dei mandati dei consiglieri beneficiari;*
- i) *la parte variabile della remunerazione legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia corrisposta esclusivamente qualora alla data dell'erogazione il rapporto organico o di lavoro dei Soggetti Rilevanti sia ancora in essere, salvo per specifiche deroghe in caso di risoluzione consensuale di detti rapporti, licenziamento senza giusta causa o dimissioni per giusta causa e in caso di successione;*
- j) *ove gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche all'interno del Consiglio di Amministrazione siano anche Dirigenti Strategici, i compensi complessivamente percepiti per effetto delle diverse cariche rivestite rispondano complessivamente ai principi e alle linee guida di cui al presente Paragrafo 3.1.1;*
- k) *devono essere previsti dei meccanismi contrattuali che consentano alla Società di chiedere, in tutto o in parte, la restituzione di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;*

3.1.2 *la remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti e la remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale non deve essere legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi o quantitativi e deve essere adeguata alla carica e al ruolo svolto all'interno del Consiglio e dei Comitati e del Collegio Sindacale previsti dal Codice di Autodisciplina;*

3.1.3 *fatto salvo quanto previsto per legge e dai contratti collettivi nazionali limitatamente al periodo di preavviso (ovvero alla relativa indennità sostitutiva), le eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo ovvero le eventuali indennità dovute ai Dirigenti Strategici in caso di risoluzione dei rapporti di lavoro non devono superare 2 (due) annualità di retribuzione globale annua, ciascuna calcolata come Retribuzione Annua Lorda in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro incrementata della media dell'ultimo triennio a titolo di premio variabile annuale e di incentivazione a lungo termine (di seguito, complessivamente, "Totale dei Compensi");*

3.1.4 *gli eventuali corrispettivi per i patti di non concorrenza devono avere dei limiti quantitativi pari al 100% del Totale dei Compensi;*

3.1.5 nell'ambito della remunerazione complessiva dei Soggetti Rilevanti possono essere previsti rimborси spesa a piè di lista e possono essere assegnati fringe benefit secondo quanto stabilito dalla policy aziendale. I Soggetti Rilevanti potranno inoltre essere inclusi tra i beneficiari di polizze per responsabilità civile degli amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche e polizze mediche nonché di policy aziendali per rimborси di spese legali e sanzioni amministrative-pecuniarie, con oneri a carico della Società;

3.1.6 non possono essere attribuiti bonus completamente discrezionali ai Soggetti Rilevanti, ferma restando tuttavia la possibilità di attribuire a tali figure in via eccezionale dei bonus una tantum in relazione a specifiche operazioni straordinarie di particolare rilevanza strategica od operativa o in caso di raggiungimento da parte della Società di obiettivi patrimoniali, economici o finanziari ritenuti dalla Società particolarmente significativi, previo il parere positivo del Comitato per la remunerazione e purché sia espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate.

3.2 Procedure

La remunerazione dei Soggetti Rilevanti sarà definita come segue:

3.2.1 Determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione

I compensi degli amministratori saranno stabiliti come segue:

- (a) all'atto dell'insediamento o nella prima riunione utile successiva, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione, provvederà a determinare i compensi spettanti agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, agli altri amministratori esecutivi e a quelli indipendenti ai sensi dell'art. 2389, ultimo comma, del codice civile;
- (b) la remunerazione dei nuovi amministratori esecutivi investiti di particolari cariche in sostituzione di quelli cessati o decaduti ovvero nominati in caso di integrazione del Consiglio di Amministrazione sarà determinata da quest'ultimo, su proposta del Comitato per la remunerazione, nel corso della prima riunione in cui parteciperanno i nuovi consiglieri o nella prima seduta utile successiva;
- (c) la determinazione dei compensi previsti dalle precedenti lettere (a) e (b) sarà effettuata nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure, previo il parere positivo del Comitato per la remunerazione e purché sia espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate;
- (d) la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel Paragrafo 3 nonché la definizione degli obiettivi ivi indicati sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione, tenendo in considerazione il ruolo aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società;
- (e) eventuali bonus ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione in base alle proposte formulate dal Comitato per la remunerazione;
- (f) il Consiglio di Amministrazione, e per l'esso l'amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione;
- (g) le proposte del Comitato per la remunerazione saranno supportate da adeguata attività istruttoria, coinvolgendo nei lavori, ove possibile, anche membri del Collegio sindacale;
- (h) il Consiglio di Amministrazione e/o il Comitato per la remunerazione potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di amministrazione.

3.2.2 Determinazione della remunerazione dei Dirigenti Strategici

- (a) La remunerazione dei Dirigenti Strategici viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore delegato a ciò preposto, nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore delegato preposto di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per

- attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure. In tal caso, sarà acquisito il preventivo parere positivo del Comitato per la remunerazione e sarà espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate;*
- (b) *la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel precedente Paragrafo 3.1 sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore delegato preposto, tenendo in considerazione il ruolo aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società;*
 - (c) *eventuali bonus per i Dirigenti Strategici ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la remunerazione;*
 - (d) *il Consiglio di Amministrazione, e per l'esso l'Amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione che hanno come destinatari i Dirigenti Strategici;*
 - (e) *il Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore delegato preposto potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei Dirigenti Strategici.*

3.2.3 Determinazione della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale è di competenza dell'Assemblea degli azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione, determinata secondo i seguenti principi:

- (a) *i compensi dovranno essere determinati in via per quanto più possibile forfettaria e predeterminata, considerando di tempo in tempo la regolamentazione vigente e tenendo conto: i) delle categorie di prestazione rese per lo svolgimento dell'incarico; ii) dell'ampiezza e della complessità dell'incarico in relazione alla natura, alla dimensione economica, alla complessità, al settore di attività, all'assetto organizzativo e alle caratteristiche della società; iii) dell'adeguatezza all'importo dell'opera ed al decoro della professione (art. 2233 del codice civile);*
- (b) *gli incrementi delle quote di compenso riconosciuto al Collegio Sindacale per le attività di cui agli artt. 2403 e 2429 del codice civile dovranno privilegiare la componente fissa riducendo la parte variabile connessa alle partecipazioni alle sedute, con un incremento del 40% dei compensi riservato al Presidente del Collegio sindacale unicamente sulla voce di compenso per l'attività di Redazione della Relazione al Bilancio dell'esercizio precedente;*
- (c) *il Consiglio di Amministrazione e/o il Comitato per la remunerazione potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei componenti del Collegio Sindacale.*

3.2.4 Ruolo di vigilanza del Comitato per la remunerazione

Il Comitato per la remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, presenziando attraverso il presidente e o un membro a ciò designato all'Assemblea annuale di approvazione del bilancio."

1.5 Componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti strategici della Società viene corrisposta al raggiungimento dei risultati economici, finanziari e/o di altri obiettivi individuali prefissati, attraverso due meccanismi di incentivazione, di cui uno di breve periodo (MBO) (annuale) e uno (ILT) di medio-lungo periodo. Alla data della presente Relazione sono correnti i piani di incentivazione di seguito descritti per l'unico amministratore esecutivo e dirigente strategico, individuato nel Direttore Generale ed Amministratore Delegato di Aeroporto di Bologna.

(a) MBO

L'MBO è piano di incentivazione monetario di breve periodo, con assegnazione annuale di obiettivi. E' stato assegnato all'amministratore esecutivo e dirigente strategico l'**MBO 2021**, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2021.

(b) Piani ILT

I Piani ILT sono piani di incentivazione monetario di medio-lungo periodo ricorrente (c.d. *rolling*), con assegnazione annuale di obiettivi – di regola – a tre anni. Sono stati assegnati all'amministratore esecutivo e dirigente strategico i seguenti ILT. Il **Quinto Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2019-2021"** è stato approvato per il triennio 2019 - 2021 dal Consiglio di amministrazione della Società il 14 marzo 2019 ed in data 15 marzo 2021 è stato modificato un obiettivo inerente le cd. *milestones* di ‘avanzamento del piano investimenti’ per allineare il Piano ILT medesimo alle priorità attualizzate di sviluppo infrastrutturale. Il **Sesto Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2021-2022"** è stato approvato per il biennio 2021 – 2022 dal Consiglio di amministrazione della Società il 15 marzo 2021. La situazione straordinaria di cd. emergenza Sars-Covid-19 ed il suo impatto nel contesto marco-economico e nell’ambito dell’industry specifica ha – nel corso del 2020 – determinato, difatti, il rinvio dell’assegnazione dell’obiettivo di medio-lungo periodo ILT 2020-2021 che solo nel 2021, ha visto un’assegnazione eccezionalmente non triennale, bensì, come detto, per il biennio 2021-2022.

Con l’adozione dei Piani ILT, a seguito dell’adozione dell’attuale Politica, la Società si è prefissata l’obiettivo di incentivare l’Amministratore Delegato e Direttore Generale al miglioramento della *performance* nel medio-lungo termine, con particolare riferimento ai livelli di *performance* economico-finanziaria, di crescita patrimoniale connessa allo sviluppo delle infrastrutture, altresì perseguitando – con le più recenti innovazioni della Politica – obiettivi relativi alla responsabilità sociale d’impresa, in ottica di successo sostenibile d’impresa. Ciò inoltre ricercando e creando le condizioni per una maggiore convergenza di interessi del *management* e degli azionisti e di garantire un maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato.

In particolare, i Piani ILT consistono nell’assegnazione del diritto a ricevere un premio monetario annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione, a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi di *performance* misurati alla fine del rispettivo ciclo. L’erogazione è inoltre condizionata a che permanga il rapporto di lavoro con la Società durante il triennio di riferimento e sino al momento dell’effettiva erogazione del premio, salvo in alcune ipotesi quali il licenziamento senza giusta causa o dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale del rapporto. Il diritto al premio non è trasferibile a nessun titolo, se non *mortis causa*.

I Piani ILT sono gestiti dal Consiglio di Amministrazione, col supporto dei pareri e delle raccomandazioni del Comitato per la remunerazione. Quelli correnti prevedono, cumulativamente per il periodo di Vesting di riferimento, rispettivamente: a. il **Quinto Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2019-2021"** un obiettivo di redditività (EBITDA gestionale), un obiettivo finanziario (ROCE) e un obiettivo legato alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale, parzialmente adeguato in data 15 marzo 2021, alle aggiornate priorità del piano medesimo; b. il **Sesto Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2021-2022"** un obiettivo di redditività (EBITDA gestionale), un obiettivo legato alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale, un obiettivo legato all’avanzamento del Piano di sostenibilità in predisposizione nel corrente 2021; un obiettivo legato all’avanzamento del Piano di trasformazione digitale in predisposizione nel corrente 2021.

Per ciascuno degli obiettivi possono essere stabiliti livelli di risultato minimi e massimi e, al raggiungimento del livello minimo di risultato, il premio maturato corrisponderà al 50% del premio assegnato. Al raggiungimento o superamento del livello massimo di risultato, il premio maturato corrisponderà al 100% del premio assegnato, mentre in caso di raggiungimento di un livello di risultato intermedio, il premio maturato sarà calcolato in modo proporzionale tra i livelli minimo e massimo.

Il premio effettivamente spettante al beneficiario è erogato entro i 90 giorni successivi all’approvazione del bilancio di esercizio della Società relativo all’ultimo esercizio del Piano ILT. I Regolamenti dei Piani ILT fino al **Quinto Piano** compreso, condizionavano l’erogazione del premio alla condizione che l’Emittente avesse conseguito un risultato positivo negli esercizi di riferimento al netto delle erogazioni delle remunerazioni variabili dei piani di breve e medio-lungo periodo e dei premi di risultato aziendali. Il Regolamento ILT del **Sesto Piano** ha eliminato tale clausola condizionale, in considerazione dello scenario macro economico e dell’impatto dell’evento esogeno pandemico diffuso a livello internazionale, sull’industria del

trasporto aereo ed aeroportuale, nello specifico. Anche il Regolamento del **Quinto Piano** è stato al riguardo oggetto di revisione per le medesime ragioni.

Nell'ambito dei Regolamenti dei Piani ILT correnti, sono previste possibilità di modifica del meccanismo del Piano ILT a seguito di operazioni straordinarie eventualmente deliberate dalla Società, nonché di modifiche legislative o regolamentari o di altri eventi suscettibili di influire sugli Obiettivi di Performance, sul Premio o sul Piano; in tali evenienze il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, al Regolamento dei Piani ILT correnti ed ai documenti a questi connessi tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo, nonché della normativa *pro tempore* vigente.

E' infine previsto che se, successivamente all'erogazione del premio, si accerti che il grado di conseguimento degli obiettivi che ha determinato il premio sia stato calcolato su dati manifestamente errati o falsati e le differenze fra dati utilizzati e dati rettificati siano tali da aver causato, se note per tempo, la maturazione di un premio inferiore a quanto effettivamente erogato, il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di richiedere al beneficiario (con conseguente obbligo da parte del medesimo) la restituzione di quanto erroneamente erogato (*clawback*).

I termini e le condizioni dell'MBO annuale e dei Piani ILT pluriennali correnti sono conformi ai principi e alle linee guida previsti dalla Politica approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020, chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

1.6 Coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie

Tutti i componenti del Consiglio di amministrazione beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile derivante dalla carica, nonché del beneficio del rimborso di eventuali spese legali e sanzioni amministrative-pecuniarie sostenute o irrogate in ragione dell'ufficio ricoperto, con oneri a carico della Società, eccettuati i casi di dolo o colpa grave. L'Amministratore delegato gode di una polizza medica per *check up* annuale con oneri a carico della Società.

1.7 Indennità in caso di cessazione del rapporto

Sono previste indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro a favore dell'Amministratore delegato, secondo le modalità e i termini previsti nel punto 2.2 della presente Relazione.

1.8 Organi di controllo

Anche relativamente ai compensi del Collegio Sindacale, si richiama la Politica approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020, che ha recepito le linee di indirizzo proposte dall'organo amministrativo onde dare pronta attuazione alle novità introdotte dal D.Lgs. 49/2019, che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017 (*Shareholders Rights Directive*), e alla relativa normativa regolamentare applicabile; ciò altresì sul presupposto che i criteri per la determinazione dei compensi e dei rimborsi spese spettanti per la funzione di Sindaco di società contenuti nel del D.L. n. 1 del 24 gennaio 2012, convertito con Legge n. 27 del 24 marzo 2012, abbiano disposto la non obbligatorietà delle Tariffe Professionali ed una motivata discrezionalità nella loro determinazione.

SEZIONE II - COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRIGENTI STRATEGICI E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Vengono riportate qui di seguito le informazioni relative **alla remunerazione percepita nel corso dell'esercizio al 31 dicembre 2020** da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Aeroporto di Bologna, dei Dirigenti Strategici e dei membri del Collegio Sindacale. Si segnala al riguardo che la Società ha individuato in Aeroporto di Bologna un Dirigente Strategico, che riveste il ruolo di Direttore Generale della Società ed altresì è Amministratore Delegato.

PARTE PRIMA - COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRIGENTI STRATEGICI E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

2.1 Composizione della remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti Strategici

La remunerazione degli amministratori di Aeroporto di Bologna e dei Dirigenti Strategici al 31 dicembre 2020 risulta composta dalle seguenti voci:

CARICHE	FISSO	VARIABILE		BENEFIT	INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
		B ¹	M/L ²		
Amministratori esecutivi con cariche	✓	✓	✓	✓	✓
Amministratori non esecutivi	✓				
Amministratori indipendenti	✓				
Dirigenti Strategici	✓	✓	✓	✓	✓

¹ Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo

² Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo

Le singole componenti della remunerazione sono attribuite alle diverse categorie di amministratori di Aeroporto di Bologna sopra riportate e ai Dirigenti Strategici coerentemente con quanto previsto dalla Politica.

Alla luce dell'insorgenza e della dimensione critica dell'evento pandemico Sars-Covid-19 – come rappresentato in tutta la sua negativa portata nella Relazione finanziaria annuale 2020 – la Politica di remunerazione dell'Emittente e la sua concreta declinazione dimostrano, relativamente all'esercizio al 31 dicembre 2020, una temporanea impossibilità di concreta attuazione della Politica per causa derivante dal contesto macroeconomico e dall'estrema variabilità degli andamenti della gestione: l'incertezza perdurante per l'intera annualità 2020, a decorrere dal termine del mese di febbraio, non ha consentito, per l'assenza di utili riferimenti, l'assegnazione dell'MBO 2020 e così, pure, dell'ILT 2020-2022, imponendosi nel corso del 2020 l'urgenza di una rivalutazione complessiva ed un aggiornamento delle strategie e dei piani dell'Emittente.

Più precisamente, con riguardo alle componenti variabili, gli obiettivi di performance della Politica in materia di remunerazione sono stati applicati come di seguito indicato e consuntivato, con evidenza anche degli obiettivi raggiunti in confronto a quelli assegnati al Direttore Generale e Amministratore Delegato, quale dirigente strategico:

MBO 2020

Nessun obiettivo annuale 2020 è stato assegnato e, conseguentemente, consuntivato ed erogato al Direttore generale e Amministratore Delegato per le ragioni sopra esposte. Ciò in via del tutto eccezionale, per le ragioni sopra rappresentate.

Piano ILT – Quarto Ciclo (2018-2020)

Le attività di consuntivazione dell'ILT Quarto Ciclo - 2018-2020, svolte nel gennaio 2021 con una situazione ancora corrente di emergenza pandemica, hanno suggerito una parzialmente discrezionale valutazione degli obiettivi assegnati, alla luce del

peculiare ed eccezionale contesto macro economico e del negativo impatto nell’ambito del comparto del trasporto aereo e delle gestioni aeroportuali, nello specifico. In particolare, il Ciclo pluriennale 2018-2020, che aveva registrato performance oltre i livelli degli obiettivi assegnati, ha visto un’ultima annualità (il 2020) talmente negativa da determinare pregiudizio sul raggiungimento del target pluriennale. Positivamente traguardati gli obiettivi EBITDA e ROCE per il biennio 2018-2019, i risultati 2020 (dovuti al calo del traffico dal marzo 2020 per causa della crisi sanitaria e delle limitazioni di possibilità di mobilità nazionale e internazionale) hanno, difatti, negativamente impattato sulla consuntivazione complessiva della performance triennale. Inoltre, lato *target* investimenti, si è assistito nel 2020 alla necessità di opportuna identificazione di nuove priorità e fasi realizzative del piano interventi per necessario allineamento agli scenari di settore, attualizzati. Al riguardo, pertanto, gli obiettivi di sviluppo infrastrutturale hanno dovuto essere rivalutati con celere ed intenso impegno nel corso del 2020 ai fini dell’elaborazione di nuove ipotesi di priorità e fasi di sviluppo, altresì impattanti sugli obiettivi pluriennali indicati nella medesima scheda.

Ciò premesso, il Consiglio di amministrazione, approvando all’unanimità la raccomandazione al riguardo del Comitato per la remunerazione, altresì validata con espressione di parere positivo del Comitato Controllo e Rischi nell’esercizio delle sue funzioni di Comitato per le operazioni con parti correlate, ha ritenuto di procedere ad una valutazione delle performance degli obiettivi pluriennali dell’ILT Quarto Ciclo, necessariamente e con criterio equitativo diretta a superare il dato letterale del Regolamento di tale ciclo ILT; ciò per diverse ragioni come più diffusamente argomentate *infra*.

In ottica di piena *disclosure* delle valutazioni e decisioni svolte dai Comitati consiliari e dall’organo amministrativo, si rappresenta, indi: (a) che la consuntivazione dell’ILT Quarto Ciclo ha visto il riconoscimento di una premialità per il 75% del valore complessivo della Scheda obiettivi pluriennali medesima; (b) che tale consuntivazione è avvenuta con una parziale ed eccezionale discrezionalità, sia in attuazione delle previsioni della Politica espresse nell’art. 3.1.6 ai sensi del quale “*non possono essere attributi bonus completamente discrezionali ai Soggetti Rilevanti, ferma restando tuttavia la possibilità di attribuire a tali figure in via eccezionale dei bonus una tantum in relazione a specifiche operazioni straordinarie di particolare rilevanza strategica od operativa o in caso di raggiungimento da parte della Società o di obiettivi patrimoniali, economici o finanziari ritenuti dalla Società particolarmente significativi, previo il parere positivo del Comitato per la remunerazione e purché sia espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate*”, sia tenendo in considerazione quanto previsto dai Regolamenti dei Piani ILT correnti in merito alle previste possibilità di modifica del meccanismo del Piano ILT a seguito, *inter alia*, di eventi suscettibili di influire sugli Obiettivi di Performance, sul Premio o sul Piano per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo; (c) che le determinazioni in materia hanno preso in attenta considerazione gli impatti imprevisti ed imprevedibili dell’evento drammaticamente critico e totalmente esogeno quale la pandemia Sars-Covid-19 sull’industria del trasporto aereo ed hanno valutato la essenziale funzione altresì di *retention* del variabile su piano pluriennale. Indi, espressamente dandosi atto che la risorsa chiave amministratore esecutivo e dirigente strategico ha assicurato una solida ed utile guida nel corso del 2020, altresì unilateralmente decidendo due significativi sacrifici economici (i) riduzione di 10% della propria RAL 2020, a decorrere dal 1° aprile e fino al 31 dicembre 2020; (ii) rinuncia volontaria all’assegnazione dell’MBO 2020, si è inteso considerare e premiare – anche in ottica di *retention* della risorsa – il suo incessante impegno nel corso di un difficile anno per mantenere pienamente operativo lo scalo “Marconi” in adempimento alle prescrizioni del DM n. 112 del 12 marzo 2020 del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti di concerto con il Ministro della Salute, guidando il management al contenimento dei costi comunque con piena garanzia dei livelli di sicurezza e servizio ed altresì assicurando una stabilizzazione finanziaria del gruppo, in via d’urgenza. Pur non formalmente avendo raggiunto i target cumulati triennali per mera causa della straordinarietà degli eventi esogeni verificatisi nel 2020 si sono intese apprezzare e premiare le azioni suddescritte in termini di sintesi, con espressa menzione, *inter alia*, delle seguenti *performance*, di particolare importanza per il Gruppo e finalizzate dall’amministratore esecutivo e dirigente strategico con rapidità e con esclusive risorse manageriali proprie (operazioni *in house*): 1. accesso ai finanziamenti con garanzia Sace per circa 59 MLN di Euro con istruttorie e *closing* condotto *in house* nel luglio 2020 e rapidissima soluzione della crisi di liquidità, con respiro anche per il 2021; 2. accesso al fondo di solidarietà del trasporto aereo con mitigazione degli impatti negativi della CIGS per tutto il personale di AdB e della società controllata FFM (*tra i primi in Italia, così non avendo limitazioni e garantendo l’integrazione salariale all’80% ai dipendenti per la durata di 12 mesi da marzo 2020*); 3. definizione di un’articolata Politica e regolamentazione in materia di sicurezza e salute nel contesto pandemico Sars-Covid-19 con ottenimento della certificazione Airport Health Accreditation (AHA), rilasciata dall’Airport Council International (ACI), primi in Italia e in Europa e tra i primi nel mondo. In tale contesto è stato altresì positivamente apprezzato e riconosciuto l’impegno dell’amministratore esecutivo e dirigente strategico nell’aver sollecitato una discussione nell’ambito dell’organo amministrativo – accogliendone poi e, indi soddisfacendone il mandato ricevuto al riguardo – nell’ottica di una rivalutazione urgente delle priorità e di talune fasi dello sviluppo infrastrutturale, pur con riserva di condivisione con Enac delle aggiornate ottimizzazioni all’Ente medesimo già proposte ed in via di istruttoria.

Per maggiori informazioni sulle componenti variabili della remunerazione degli amministratori di Aeroporto di Bologna e dei Dirigenti Strategici, correnti alla data della presente Relazione, si rinvia al precedente Paragrafo 1.5.

I *benefit* assegnati al Dirigente Strategico consistono, a seconda dei casi, nell'uso di automobili, telefoni aziendali ed altri dispositivi tecnologici.

Per maggiori informazioni sulle componenti della remunerazione spettanti ai singoli amministratori di Aeroporto di Bologna e Dirigenti Strategici, si rinvia alle tabelle di dettaglio di cui alla Parte Seconda della presente Sezione.

2.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro

Oltre a quanto previsto per legge e dai contratti collettivi nazionali limitatamente al periodo di preavviso (ovvero alla relativa indennità sostitutiva), sono previste le seguenti indennità a favore degli amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Aeroporto di Bologna in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro. Poiché la società deve considerarsi "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3 comma 1, lettera f, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, le informazioni sulle indennità sono fornite limitatamente alle predette due categorie di soggetti:

- (a) al solo Amministratore delegato e Direttore generale Nazareno Ventola spetta un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro subordinato quale Direttore generale, pari a due annualità di retribuzione globale annua, ciascuna calcolata come Retribuzione Annua Lorda in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro incrementata della media dell'ultimo triennio a titolo di premio variabile annuale e di incentivazione a lungo termine. L'assegnazione dell'indennità non è legata ai criteri di *performance*. Il diritto all'indennità matura nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro dovesse essere risolto da parte della Società – anche nell'ambito di un licenziamento collettivo – per ragioni di carattere oggettivo, ovvero per motivazioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, ivi comprese le ipotesi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, anche in caso di crisi o ammissione a procedure concorsuale, soppressione della funzione di Direttore generale o per fatto o colpa del Dirigente che non determinino una giusta causa di risoluzione del rapporto con effetto immediato, e indipendentemente dalla verifica in ordine alla giustificata o meno di detta risoluzione;
- (b) gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro sui diritti spettanti ai sensi del Piano ILT sono indicati nel precedente Paragrafo 1.5 (b);
- (c) non sono previsti accordi che prevedono il mantenimento o l'assegnazione di benefici non monetari a favore di coloro che abbiano cessato il loro incarico o la stipula di contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- (d) il solo Amministratore delegato e Direttore generale Nazareno Ventola ha concluso un accordo di non concorrenza con la Società che prevede un compenso;
- (e) nessun amministratore o Dirigente Strategico che ha diritto a un'indennità per la cessazione del rapporto organico o di lavoro ha cessato il proprio incarico nel 2019.

2.3 Deroghe alla Politica

Nel 2020 le deroghe ai criteri ordinari di cui alla Politica in materia di remunerazione sono state quelle descritte nella presente relazione, per debita *disclosure*, al Paragrafo 2.1.

2.4 Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione

Non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile, ad eccezione della revisione di parte di uno degli obiettivi di avanzamento del piano investimenti del Quinto Piano ILT corrente, come deliberato in data 15 marzo 2021 dall'organo amministrativo, per le ragioni sopra esposte, al Paragrafo 1.5.

2.5 Componenti della remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale di Aeroporto di Bologna al 31 dicembre 2020 risulta composta dalle seguenti voci:

CARICHE	FISSO	VARIABILE
Membri del Collegio Sindacale	✓	

In particolare, l'Assemblea dei soci del 29 aprile 2019, all'atto della nomina del Collegio Sindacale ed in base alle Linee di indirizzo approvate dall'organo amministrativo del 21 febbraio 2019 in materia, ha deliberato di attribuire ai Sindaci i seguenti emolumenti, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno documentate e sostenute per l'espletamento dell'incarico:

1. Euro 12.000,00 (dodicimila) per le riunioni periodiche per le attività svolte ai sensi dell'art. 2403, comma 1 e art. 2404 del codice civile. In caso di nomina o sostituzione in corso d'anno, l'onorario è ragguagliato al periodo di effettiva permanenza in carica;
2. Euro 20.000,00 (ventimila) per la redazione della relazione al bilancio dell'esercizio precedente di cui all'art. 2429 del codice civile, riconoscendo al Presidente del Collegio sindacale la maggiorazione del 40% (quaranta per cento);
3. Euro 5.000,00 (cinquemila) per le prestazioni specifiche diverse da quelle indicate nei precedenti punti 1 e 2, qualora il Collegio sindacale sia chiamato, per legge, al rilascio di valutazioni, pareri o relazioni. Si precisa che tale onorario compete, in ogni caso, al momento della sottoscrizione delle relazioni che accompagnano il bilancio o i bilanci straordinari, senza alcun riferimento temporale richiesto dall'espletamento del compito;
4. Euro 500,00 (cinquecento) forfettarie per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, dell'Assemblea, dei Comitati e a ciascuna riunione del Collegio sindacale differente dagli incontri periodici di cui al punto 1.

Si evidenzia che l'ammontare del gettone di partecipazione alle suddette riunioni è stato forfettizzato, in allineamento a quello stabilito attualmente per i Consiglieri di Amministrazione alle sedute dei Comitati Interni. Il compenso sarà spettante anche in caso di audio, video e teleconferenza. In esito alle maggiorazioni di cui sopra non sarà più corrisposta alcuna indennità per i tempi di trasferimento, essendo gli stessi considerati assorbiti nei compensi di cui ai punti 1, 2 e 4. I suddetti compensi sono da intendersi comprensivi anche dei cd. "rimborsi per le spese generali di Studio e per le indennità di assenza dallo Studio per trasferte al di fuori del Comune ove è ubicato lo Studio del Membro del Collegio sindacale" e dei compensi spettanti per l'eventuale parere sulla delibera del Consiglio di Amministrazione che fissa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, c.c., oltre che eventuali pareri sulla delibera del Consiglio di amministrazione in materia di cooptazione degli Amministratori; tutti i compensi sono da liquidarsi trimestralmente.

2.6 Tabella di confronto degli ultimi cinque esercizi della variazione annuale dei compensi, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti nell'esercizio 2020 (in Euro)

Compenso di ciascuno dei soggetti per i quali sono fornite informazioni nominative	Ultima nomina	2016	Var % 16/15	2017	Var % 17/16	2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19
			+/-		+/-		+/-		+/-		+/-
Postacchini Enrico	29.04.2019	73.714	-19,5%	72.750	-1,3%	72.750	0,0%	93.989	29,2%	94.750	0,8%
Nazareno Ventola	29.04.2019	388.984	15,0%	372.176	-4,3%	390.482	4,9%	434.559	11,3%	311.781	-28,3%
Pascotto Laura	29.04.2019	10.042	n.s.	14.750	46,9%	17.250	16,9%	16.500	-4,3%	15.750	-4,5%
Troncone Marco	29.04.2019					1.554	n.s.	13.750	n.s.	12.250	-10,9%
Giannini Silvia	29.04.2019							16.712	n.s.	23.750	42,1%
Tozzi Gennarino	29.04.2019							8.231	n.s.	6.685	-18,8%
Sidoli Eugenio	29.04.2019							16.212	n.s.	22.000	35,7%
Veronesi Valerio	29.04.2019							8.481	n.s.	10.000	17,9%
Cavallaro Giovanni	12.10.2020									2.951	n.s.
Mantecchini Luca	27.04.2016	20.876	20,6%	24.250	16,2%	25.000	3,1%	8.288	-66,8%		n.a.
Tabellini Giorgio	27.04.2016	12.750	-13,9%	12.500	-2,0%	12.250	-2,0%	4.019	-67,2%		n.a.
Grandi Giada	29.04.2019	12.500	-14,1%	11.750	-6,0%	12.250	4,3%	13.250	8,2%	12.000	-9,4%
Bonfiglioli Sonia	27.04.2016	23.536	44,9%	26.250	11,5%	26.750	1,9%	8.788	-67,1%		n.a.
Trombone Domenico L.	30.10.2017			2.820	n.s.	15.080	434,8%	3.920	-74,0%		n.a.
Floriddia Pietro	27.04.2016	44.507	-33,2%	50.112	12,6%	53.528	6,8%	34.380	-35,8%		n.a.
Fellegara Anna Maria	27.04.2016	10.676	n.s.	36.837	245,0%	38.688	5,0%	22.690	-41,4%		n.a.
Tiezzi Matteo	27.04.2016	14.354	n.s.	35.684	148,6%	41.159	15,3%	25.450	-38,2%		n.a.
Voci Pietro	29.04.2019							14.077	n.s.	52.500	272,9%
Bonura Alessandro	29.04.2019							12.822	n.s.	39.789	210,3%
Gardin Samantha	29.04.2019							12.090	n.s.	40.068	231,4%
		2016	Var % 16/15	2017	Var % 17/16	2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19
Remunerazione media dipendenti AdB		38.728	3,0%	38.800	0,2%	39.861	2,7%	39.164	-1,7%	39.276	0,3%
Risultati del Gruppo		2016	Var % 16/15	2017	Var % 17/16	2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19
Traffico passeggeri		7.680.992	11,5%	8.198.102	6,7%	8.506.658	3,8%	9.405.920	10,6%	2.506.258	-73,4%
EBITDA gestionale consolidato (€ '000)		28.645	20,8%	33.181	15,8%	37.973	14,4%	44.075	16,1%	-5.638	n.s.
Utile consolidato (€ '000)		11.405	60,3%	16.183	41,9%	17.927	10,8%	20.852	16,3%	-13.590	n.s.

PARTECIPAZIONI DETENUTE, NELLA SOCIETÀ E NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE, DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI NONCHÉ DAGLI STRETTI FAMILIARI

Cognome	Nome	Carica	Titolo del possesso	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
VENTOLA	NAZARENO	Amministratore Esecutivo e Direttore Generale ¹	proprietà	AdB	2.750	0	0	2.750

⁽¹⁾ Unico dirigente strategico della Società.

PARTE SECONDA: DETTAGLIO DELLE REMUNERAZIONI PERCEPITE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI DIREZIONE, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI AEROPORTO GUGLIELMO MARCONI DI BOLOGNA S.P.A. (LA "SOCIETÀ") E DAI DIRIGENTI STRATEGICI NELL'ESERCIZIO 2020

Tabella 1: Dettaglio delle remunerazioni percepite dai componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2020 (in Euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO IN CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	TOTALE	PROPORZIONE TRA COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE ¹	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPP. DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZAGLI UTILI						

AMMINISTRATORI

ENRICO POSTACCHINI	Presidente	Dal 29.04.19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				84.750,00 ⁴	NA	0	NA	NA	NA	NA	84.750,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				10.000,00 ⁵	NA	0	NA	NA	NA	NA	10.000,00	100% / 0%	NA
Totale				94.750,00		0					94.750,00		

NAZARENO VENTOLA	Amm.re delegato	Dal 29.04.19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				300.132 ⁶	NA	0	NA	11.649	NA	NA	311.781	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	0	NA	0	NA	NA	0		NA
Totale				300.132		0		11.649			311.781		

(1) Nella colonna "Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile" sono rappresentate nella forma A%/B% le incidenze percentuali di: (a) somma dei compensi di natura fissa, dati dalla somma delle voci (1), (2), (4) e (5), in rapporto alla remunerazione totale e (b) somma dei compensi di natura variabile, dati dalla somma delle voci (3) e (6), in rapporto alla remunerazione totale.

(2) Nella colonna "Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, 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 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.

(3) È stato chiarito che l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora verificata.

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO IN CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	TOTALE	PROPORZIONE TRA COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE ¹	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPP. DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZAGLI UTILI						

SILVIA GIANNINI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.250,00 ⁷	13.500,00 ⁸	NA	NA	NA	NA	NA	23.750,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				10.250,00	13.500,00						23.750,00		

GIADA GRANDI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00 ⁹	2.000,00 ¹⁰	NA	NA	NA	NA	NA	12.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				10.000,00	2.000,00						12.000,00		

GENNARINO TOZZI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				6.684,78 ¹¹	NA	NA	NA	NA	NA	NA	6.684,78	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				6.684,78							6.684,78		

MARCO TRONCONE	Amm.re	Dal 29.04.19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.250,00 ¹²	2.000,00 ¹³	NA	NA	NA	NA	NA	12.250,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				10.250,00	2.000,00						12.250,00		

LAURA PASCOTTO	Amm.re	Dal 29/04/19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.250,00 ¹⁴	5.500,00 ¹⁵	NA	NA	NA	NA	NA	15.750,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				10.250,00	5.500,00						15.750,00		

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO IN CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	TOTALE	PROPORZIONE TRA COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE ¹	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPP. DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZAGLI UTILI						

EUGENIO SIDOLI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00 ¹⁶	12.000,00 ¹⁷	NA	NA	NA	NA	NA	22.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				10.000,00	12.000,00						22.000,00		

VALERIO VERONESI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00 ¹⁸	NA	NA	NA	NA	NA	NA	10.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				10.000,00							10.000,00		

GIOVANNI CAVALLARO	Amm.re	Dal 12.10.2020	Approvazione del bilancio al 31.12.2020										
Compensi nella società che redige il bilancio				2.951,09 ¹⁹	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2.951,09	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				2.951,09							2.951,09		

SINDACI

PIETRO VOCI	Presidente	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				47.000,00 ²⁰	5.500,00 ²¹	NA	NA	NA	NA	NA	52.500,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				47.000,00	5.500,00						52.500,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO IN CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	TOTALE	PROPORZIONE TRA COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE ¹	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPP. DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI						

ALESSANDRO BONURA	Sindaco effettivo	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				39.708,94 ²²	NA	NA	NA	NA	NA	NA	39.708,94	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				39.708,94							39.708,94		

SAMANTHA GARDIN	Sindaco effettivo	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				40.067,63 ²³	NA	NA	NA	NA	NA	NA	40.067,63	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				40.067,63							40.067,63		

(4) Compensi per la carica di Presidente € 72.000 oltre a emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea € 12.750, ancorché non corrisposti.

(5) Compensi per la carica di Presidente di Fast Freight Marconi S.p.a. € 10.000,00, ancorché non corrisposti.

(6) Retribuzione fissa da lavoro dipendente. L'ammontare della retribuzione prevista dal Contratto di Lavoro dipendente si intende comprensiva del corrispettivo per ogni attività svolta dallo stesso in qualità di Amministratore Delegato e comunque per ogni e qualsivoglia incarico societario da espletarsi per la Società e/o altra Società controllata e/o collegata.

(7) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.

(8) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 3.500 oltre a compenso fisso per Presidenza di tale Comitato Remunerazione € 10.000, ancorché non corrisposti.

(9) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.

(10) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.

(11) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro, spettanti fino al 17.07.20.

(12) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.

(13) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi, riversati al datore di lavoro, ancorché non corrisposti.

(14) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.

(15) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 2.000 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 3.500, riversati al datore di lavoro, ancorché non corrisposti.

(16) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.

(17) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 2.000 oltre a compenso fisso per Presidenza di tale Comitato Remunerazione € 10.000,00, ancorché non corrisposti.

(18) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.

(19) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro, spettanti dal 12.10.20.

(20) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti di cui € 40.000,00 riversati al datore di lavoro.

(21) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 2.000 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 3.500 ancorché non corrisposti.

(22) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.

(23) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. e dei Dirigenti Strategici 2020

Non applicabile

Tabella 3: Piani di incentivazione monetaria per i componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. e dei Dirigenti Strategici 2020

BENEFICIARI		BONUS DELL'ANNO 2020(€)			BONUS DI ANNI PRECEDENTI (€)			ALTRI BONUS
NOME E COGNOME	CARICA	EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATO	ANCORA DIFFERITI	
NAZARENO VENTOLA	AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE							
<i>Piano di incentivazione a lungo termine IV ciclo 2018-2020</i>					72.517 ¹			
<i>Piano di incentivazione a lungo termine V ciclo 2019-2021</i>						96.300 ²		
<i>MBO 2020</i>	0							

(1) Il regolamento del piano di incentivazione a lungo termine 2018 - 2020 prevede che l'erogazione del premio dipenda dal raggiungimento di obiettivi economici e finanziari nonché dal livello di investimenti realizzati nell'ambito del piano di investimenti aeroportuali di AdB. Al raggiungimento del livello minimo di risultato, se previsto, il premio maturato corrisponde al 50% del premio assegnato. Al raggiungimento o superamento del livello massimo di risultato, il premio maturato corrisponde al 100% del premio assegnato. In caso di raggiungimento di un livello di risultato intermedio (tra il 50% ed il 100%) il premio maturato sarà calcolato in modo proporzionale tra i livelli "minimo" e "massimo".

(2) Somma massima erogabile per il triennio 2019-2021.