



**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

PREMESSA

La presente Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio**”) di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. (“**Aeroporto di Bologna**”, l’“**Emittente**” o la “**Società**”) il 14 marzo 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione della Società (“**Comitato per la Remunerazione**”, “**Comitato**” o “**CR**”) e redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”), tenendo altresì conto delle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance (il “**Codice**”) applicabile alle società quotate sul mercato Euronext Milan di Borsa Italiana S.p.A. (“**EXM**”), a cui la Società aderisce, è articolata nelle seguenti Sezioni:

- **SEZIONE I** - che illustra la politica sulla remunerazione (la “**Politica**”) della Società con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e direzione nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche dell’Emittente per il triennio 2022 – 2024, descrivendo i principi a essa sottesi, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione. Tale SEZIONE I è soggetta ai sensi di legge all’approvazione con voto vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci di AdB (l’ “**Assemblea**”) convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021;

Si segnala che la Politica illustrata nella presente Relazione è stata modificata e prevede delle novità rispetto a quella approvata dall’Assemblea il 30 aprile 2020 e vigente alla data odierna e che pertanto l’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021 è chiamata ad approvare *ex novo* la Politica per il triennio 2022 – 2024. Le singole modifiche apportate sono illustrate nella SEZIONE I della presente Relazione.

- **SEZIONE II** - che illustra i compensi corrisposti nell’esercizio 2021 nominativamente ai componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo dell’Emittente. Tale SEZIONE II è sottoposta ai sensi di legge, al voto consultivo dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

L’Emittente ha ritenuto di intraprendere nel 2022 un percorso volto al miglioramento della qualità delle informazioni fornite al mercato in materia di politica retributiva dei propri organi di amministrazione e direzione e dei propri dirigenti con responsabilità strategiche e pertanto la SEZIONE I della presente Relazione contiene una illustrazione della Politica, in termini espositivi, che si discosta in maniera significativa da quella contenuta nelle relazioni sulla remunerazione degli anni precedenti.

Si rammenta infine che, in base alla normativa di volta in volta vigente, il Consiglio ha approvato la prima volta la Politica l’11 giugno 2015, approvandone altresì un aggiornamento il 15 febbraio 2016. Il 14 marzo 2019 il Consiglio, su proposta

del Comitato per la Remunerazione ha poi approvato un ulteriore aggiornamento della Politica, che è stata sottoposta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF al voto consultivo dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018. Un ulteriore aggiornamento della Politica è stato, inoltre, approvato dal Consiglio il 30 marzo 2020, su nuova proposta del Comitato, a seguito dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 49/2019 e dalla relativa normativa regolamentare applicabile. Tale nuova Politica, in vigore alla data della presente Relazione, ha ricevuto l'approvazione dell'Assemblea (voto vincolante) il 30 aprile 2020.

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

1.1 Premessa

La Politica è stata definita in coerenza con il modello di *governance* tradizionale della Società e in linea con le raccomandazioni del Codice ed è finalizzata, come le politiche per la remunerazione definite negli esercizi precedenti, al perseguimento del successo sostenibile della Società, tenendo conto della necessità di disporre di, trattenere e motivare persone dotate delle competenze e delle professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e nel gruppo che a essa fa capo (il “Gruppo”).

La Politica persegue le seguenti finalità basandosi sull’impianto e sui principi di seguito descritti:

Finalità	Principi	Strumenti
Creazione di valore	Piani di incentivazione finalizzati ad allineare gli interessi del <i>management</i> con gli interessi aziendali, degli azionisti e in generale degli <i>stockholder</i> , prevedendo la corresponsione di una parte variabile del compenso al raggiungimento di obiettivi economici predeterminati, misurabili, sostenibili ma sfidanti, di breve e di medio-lungo periodo	Management By Objectives - "MBO" Piani di incentivazione di medio-lungo periodo (“ILT”)
Sostenibilità	Piani di incentivazione sviluppati su un arco temporale coerente con il profilo di rischio della Società e con le aspettative dei principali stakeholder al fine di creare la creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo	ILT
Attrattività e Motivazione	Politica retributiva congeniata per attrarre, trattenere e motivare i Key Personnel per raggiungere gli obiettivi strategici della Società	MBO ILT Mix retribuzione fissa/variabile Trattamenti di fine rapporto/indennità
Valorizzazione delle <i>performance</i>	Retribuzione collegata al raggiungimento di chiari obiettivi di <i>performance</i>	MBO ILT Retribuzione variabile

La Politica è inoltre solidamente allineata alle migliori prassi retributive per Key Personnel, quali:

- corresponsione della parte variabile del compenso al raggiungimento di obiettivi economici predeterminati, misurabili, sostenibili ma sfidanti, di breve e di medio-lungo periodo
- peso significativo della componente variabile sul totale della remunerazione, modulata in funzione dei ruoli rivestiti dai beneficiari nell'ambito nel processo decisionale della Società
- orizzonte temporale dei piani di incentivazione di medio lungo periodo allineato a quello della programmazione aziendale
- obiettivi quantitativi e qualitativi (inclusi obiettivi legati alla sostenibilità) di breve e medio lungo periodo
- limiti massimi per la componente variabile della remunerazione
- 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
- previsione di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro non superiori a 24 mesi di retribuzione globale annua (oltre a quelle di legge)
- remunerazione solo fissa per gli amministratori non esecutivi e indipendenti
- remunerazione fissa per i componenti del Collegio Sindacale

La seguente tabella mostra l'andamento delle votazioni sulla relazione sulla remunerazione negli ultimi 5 anni:

Data Assemblea	Presenti Favorevoli	Presenti Contrari	Presenti Astenuti	Presenti Non votanti
27 aprile 2017*	99,997561 % 30.542.352 azioni	0,002062 % 745 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni
24 aprile 2018*	99,461613 % 30.710.093 azioni	0,538387 % 166.234 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni
29 aprile 2019*	99,733195 % 31.287.475 azioni	0,266805 % 83.700 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni
30 aprile 2020	99,529170 % 31.498.912 azioni	0,470830 % 149.008 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni
26 aprile 2021	99,518094 % 31.458.984 azioni	0,481906 % 152.337 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni

* votazione solo sulla Politica

1.2 Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica; nominativo degli esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica

La Politica è adottata attraverso un processo che ne prevede la definizione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e la successiva approvazione vincolante da parte dell'Assemblea.

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 è stata, quindi, 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, successivamente, dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2020.

Il Consiglio, su proposta del Comitato, ha ritenuto di intervenire sulla Politica approvata nel 2020 dall'Assemblea per rimodulare il *range* del rapporto componente variabile/componente fissa della remunerazione degli amministratori esecutivi e dirigenti strategici, con l'obiettivo di restringerlo e renderlo più aderente all'effettiva componente variabile riconosciuta negli ultimi esercizi in attuazione della Politica. Inoltre, il Consiglio ha definito in via straordinaria degli interventi specifici nel corso del 2021 per fronteggiare gli effetti della pandemia di COVID-19 e adeguare la remunerazione dei Key Personnel (e specificamente dell'Amministratore delegato) al conseguente mutato scenario. Inoltre, sulla scorta delle esperienze maturate nel 2020 e 2021 per gestire gli effetti sulla politica retributiva della crisi sanitaria, il Consiglio, su proposta del Comitato, ha deciso di dotarsi di un processo più strutturato e articolato per la deroga temporanea alla Politica qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società e/o per assicurare la capacità della Società di stare sul mercato. Le modalità per avvalersi di questo nuovo strumento sono indicate nel successivo punto 1.3.1.(vii).

La Politica descritta, come sopra rivista e integrata, è stata oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ed è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021.

Per i meccanismi di funzionamento, le attività e, ove applicabile, la composizione dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e dal Comitato per la Remunerazione nel 2021, si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance anno 2021, pubblicata sul sito della Società www.bologna-airport.it, alla sezione Investor Relations.

1.3 Finalità, principi e durata della Politica; modifiche apportate rispetto alla precedente politica per la remunerazione

1.3.1 Finalità e principi della Politica

La Politica stabilisce le finalità e i principi per la definizione delle remunerazioni delle principali figure manageriali della Società e del 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 perseguimento 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.

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra menzionati, la Società, 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 (come infra definiti) adotta una Politica basata sui seguenti principi:

- (i). 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 legata a obiettivi di medio/lungo periodo – su base annualizzata, tra il 30% 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 evoluzioni 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 30% 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 e 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 della Politica;
 - 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;
- (ii). 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;
- (iii). 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 Annuale 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**");
- (iv). gli eventuali corrispettivi per i patti di non concorrenza devono avere dei limiti quantitativi pari al 100% del Totale dei Compensi;
- (v). nell'ambito della remunerazione complessiva dei Soggetti Rilevanti possono essere previsti rimborsi 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 rimborsi di spese legali e sanzioni amministrative-pecuniarie, con oneri a carico della Società;
- (vi). 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 *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;

- (vii). il Consiglio, su proposta del Comitato, potrà derogare temporaneamente alla Politica qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società e/o per assicurare la capacità della Società di stare sul mercato. Tale deroghe dovranno essere decise dal Consiglio su proposta del Comitato, che è l'organo demandato a verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e a formulare proposte di deroga temporanea. Le eventuali deroghe approvate, che possono riguardare uno o più principi o elementi della Politica (anche come riflessi negli accordi con i Soggetti Rilevanti o nei piani di incentivazione già in essere) e devono essere rese note nella successiva relazione sulla remunerazione, riportando le motivazioni di tale deroga. Ove necessario, tali deroghe potranno essere approvate solo purché sia espletata la procedura prevista dal relativo regolamento dell'Emittente per le operazioni con parti correlate. In particolare, gli elementi della Politica a cui è possibile derogare sono gli obiettivi o target dei piani di incentivazione o il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione, laddove eventi esogeni determinino situazioni disruptive rispetto ai piani approvati dal Consiglio di Amministrazione, ovvero rendano, anche temporaneamente, non definibili piani pluriennali (es. guerre, pandemie, altri eventi di carattere straordinario) o rendano necessario un incremento della componente fissa della remunerazione ai fini della retention.

1.3.2 Destinatari della Politica

I destinatari della Politica sono (collettivamente, i **"Soggetti Rilevanti"**):

- (i). gli amministratori e, all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società, gli amministratori esecutivi¹, gli amministratori non esecutivi² e quelli indipendenti³;
- (ii). 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;
- (iii). i componenti del Collegio Sindacale.

1.3.3 Determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione

I compensi degli amministratori sono stabiliti come segue:

- (i). all'atto dell'insediamento o nella prima riunione utile successiva, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, provvede a determinare i compensi spettanti agli amministratori esecutivi investiti di particolari

¹ Per tali intendendosi gli amministratori esecutivi ai sensi dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

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 della Raccomandazione 2 del Codice di Corporate Governance.

⁴ Definizione contenuta nello IAS 24.

cariche, agli altri amministratori esecutivi ed eventualmente a quelli indipendenti ai sensi dell'art. 2389, ultimo comma, del codice civile;

- (ii). 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 è determinata da quest'ultimo, su proposta del Comitato, nel corso della prima riunione in cui parteciperanno i nuovi consiglieri o nella prima seduta utile successiva;
- (iii). la determinazione dei compensi previsti dalle precedenti punti (i) e (ii) è effettuata nel rispetto della Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di discostarsi eccezionalmente dalla stessa quando sorgano specifiche esigenze che rendono necessaria una deroga alla Politica, come verificate dal Comitato, e purché sia espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate;
- (iv). la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nella Politica nonché la definizione degli obiettivi ivi indicati è effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, 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. Il Comitato raccoglie i necessari dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmark*, avvalendosi ove ritenuto necessario della Direzione Risorse Umane e della Direzione Affari Legali e Societari della Società ed, eventualmente, di consulenti esterni indipendenti;
- (v). eventuali bonus straordinari e le eventuali deroghe alla Politica sono deliberati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione in base alle proposte formulate dal Comitato;
- (vi). il Consiglio di Amministrazione, e per esso l'amministratore a ciò delegato, si occupano della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione;
- (vii). le proposte del Comitato sono supportate da adeguata attività istruttoria, coinvolgendo nei lavori, ove possibile, anche membri del Collegio sindacale;
- (viii). il Consiglio di Amministrazione e/o il Comitato possono avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Si rinvia alla SEZIONE II della presente Relazione sulla remunerazione per il dettaglio dei compensi corrisposti agli amministratori nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

1.3.4 Determinazione della remunerazione dei Dirigenti Strategici

I compensi dei Dirigenti Strategici saranno stabiliti come segue:

- (i). 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 e sarà espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate;

- (ii). la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati dalla Politica è 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;
- (iii). eventuali bonus per i Dirigenti Strategici ai sensi del precedente saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la remunerazione;
- (iv). 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;
- (v). 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.

Si rinvia alla SEZIONE II della presente Relazione sulla remunerazione per il dettaglio dei compensi corrisposti ai dirigenti strategici nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

1.3.5 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:

- (i). 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);
- (ii). 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;

- (iii). 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.

Anche relativamente ai compensi del Collegio Sindacale, sono state recepite le linee di indirizzo proposte dall'organo amministrativo onde dare pronta attuazione alle disposizioni 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.

Si rinvia alla SEZIONE II della presente Relazione sulla remunerazione per il dettaglio dei compensi corrisposti ai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

1.3.6 Ruolo di vigilanza del Comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione valuta periodicamente l'adequatezza, 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.

1.3.7 Durata della Politica

La Politica avrà una durata di tre anni a decorrere dalla data di approvazione del bilancio chiuso il 31 dicembre 2021.

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

Le proposte di modifica alla Politica rispetto a quella precedentemente approvata sono le seguenti:

- a) rimodulazione del *range* del rapporto componente variabile/componente fissa della remunerazione degli amministratori esecutivi e dirigenti strategici, con l'obiettivo di restringerlo e renderlo più aderente all'effettiva componente variabile riconosciuta negli ultimi esercizi ai destinatari della Polita in attuazione della stessa. Tale *range* è stato modificato dal 20% - 50% al 30% - 50%;
- b) l'introduzione, alla luce delle necessità di interventi di carattere straordinario sulle politiche retributive a seguito di eventi straordinari, di un processo più articolato e strutturato per la deroga temporanea alla Politica qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società e/o per assicurare la capacità della Società di stare sul mercato. Le modalità per avvalersi di questo nuovo strumento sono indicate nel precedente punto 1.3.1.(vii).

Tali revisioni non sono state proposte a seguito di voti o valutazioni espressi dagli azionisti nel corso delle assemblee che hanno deliberato in merito alla politica della remunerazione della Società.

1.4 Componente variabile della remunerazione; caratteristiche dei piani di incentivazione; obiettivi di performance; criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*; *clawback*

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. I limiti massimi per le componenti variabili – sia per la componente variabile legata a obiettivi di breve periodo, sia per quella legata a obiettivi di medio/lungo periodo – deve essere compresa su base annualizzata, tra il 30% (nella precedente Politica, 20%) e il 50% della componente fissa lorda per ciascuna delle due componenti variabili.

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.

1.4.1 MBO

L'MBO è piano di incentivazione monetario di breve periodo, con assegnazione annuale di obiettivi.

L'**MBO 2022** è stato assegnato all'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2022.

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2022 sono obiettivi di carattere economico e finanziario (target costi, Ebitda margin e liquidità) e anche obiettivi inerenti l'avanzamento del piano di sviluppo infrastrutturale e, quindi obiettivi ESG, in specie, in materia di sostenibilità, innovazione. Inoltre, il piano di incentivazione monetario di breve periodo dell'Amministratore Esecutivo e Direttore Generale avrà un ulteriore obiettivo in materia contrattuale aviation, a valere altresì come possibile fattore moltiplicatore dei valori consuntivi degli obiettivi assegnati quali MBO 2022 in relazione a quello che risulterà l'esito di eventuali nuovi accordi strategici in ambito business aviation.

1.4.2 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.

Con l'adozione dei piani ILT la Società si è prefissa 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 perseguendo – 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*.

Sono stati assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore i seguenti piani ILT ancora in vigore:

- il **Sesto Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2021-2022"**, approvato per il biennio 2021 – 2022 dal Consiglio di amministrazione della Società il 15 marzo 2021. La situazione straordinaria legata alla pandemia di COVID-19 e 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. Questo piano prevede un obiettivo di redditività (EBITDA gestionale), due obiettivi legati alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale, due obiettivi legati all'avanzamento del Piano di sostenibilità in predisposizione nel corrente 2021 e due obiettivi legati all'avanzamento del Piano di trasformazione digitale in predisposizione nel corrente 2021.
- il **Settimo Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2022-2023"**, approvato per il biennio 2022 – 2023 dal Consiglio di amministrazione della Società il 14 marzo 2022. La situazione straordinaria legata alla pandemia di COVID-19 e il suo impatto nel contesto marco-economico e nell'ambito dell'*industry* specifica ha – nel corso del 2021 – determinato, difatti, il rinvio dell'assegnazione dell'obiettivo di medio-lungo periodo ILT 2022-2023 che solo nel 2022, ha visto un'assegnazione eccezionalmente non triennale, bensì, come detto, per il biennio 2022-2023. Questo piano prevede un obiettivo di redditività (EBITDA gestionale), un obiettivo in materia finanziaria con riferimento al parametro ROCE, due obiettivi legati alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale, un obiettivo legato all'avanzamento del Piano di sostenibilità e un obiettivo legato all'avanzamento del Piano di innovazione.
- l'**Ottavo Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2022-2024"**, approvato per il triennio 2022 – 2024 dal Consiglio di amministrazione della Società il 14 marzo 2022. Questo piano prevede un obiettivo di redditività (EBITDA gestionale), un obiettivo in materia finanziaria con riferimento al parametro ROCE, tre obiettivi legati alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale, un obiettivo legato all'avanzamento del Piano di sostenibilità e un obiettivo legato all'avanzamento del Piano di innovazione.

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 **Settimo** e, quindi, quello dell'**Ottavo Piano** è stato al riguardo oggetto di revisione per le medesime ragioni, a cui si aggiunge lo scenario internazionale di guerra in ambito europeo, ancora del tutto da comprendere nei suoi sviluppi e negli impatti sul business ed i risultati dell'Emittente.

Nell'ambito dei Regolamenti dei piani ILT correnti, sono previste possibilità di modifica del meccanismo del piano 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 stesso; in tali evenienze il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato, 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 vigente.

1.5 Coperture assicurative

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 e Direttore Generale gode di una polizza medica per *check up* annuale con oneri a carico della Società.

1.6 Indennità in caso di cessazione del rapporto

Sono previste indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, secondo le modalità e i termini previsti nell'Articolo 2.2 della presente Relazione.

1.7 Elementi della Politica a cui è possibile derogare in caso di circostanze eccezionali

Per gli elementi della Politica a cui è possibile derogare in caso di circostanze eccezionali si veda il precedente punto 1.3.1 (vii).

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 2021** 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.

Con riferimento all'esercizio 2021, l'unico Amministratore e Dirigente Strategico la cui remunerazione prevede una componente fissa e variabile è l'Amministratore delegato e Direttore generale Nazareno Ventola. La componente variabile legata a obiettivi di breve periodo e a obiettivi di medio/lungo periodo, attribuita l'Amministratore delegato e

Direttore generale Nazareno Ventola rispettivamente attraverso l'MBO e i Piani ILT, corrisponde al 30% della componente fissa lorda per ciascuna delle due componenti variabili.

In particolare, le componenti variabili e 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 2021

Le attività di consuntivazione dell'MBO 2021, svolte dal Comitato per la Remunerazione nel febbraio 2022, hanno verificato il raggiungimento della quasi totalità degli obiettivi assegnati all'Amministratore delegato e dirigente strategico. In particolare, sono stati integralmente raggiunti gli obiettivi economico-finanziari, per l'annualità assegnati con riferimento ai costi aziendali, ad indici di liquidità ed alla finalizzazione di operazioni di finanziamento strategico. Raggiunti anche gli assegnati target in materia di avanzamento del piano investimenti, come adeguati alle nuove priorità aziendali nel corso del 2021. Quanto, infine agli obiettivi ESG, di trasformazione digitale e in materia di HR retention, solo l'ultimo di essi è stato parzialmente raggiunto e ciò, evidentemente, in un contesto critico in modo straordinario per il segmento del business aeroportuale. Complessivamente, il 97% degli obiettivi 2021 sono stati perseguiti con successo dall'Amministratore delegato e dirigente strategico.

Piano ILT – Quinto Ciclo (2019-2021)

Le attività di consuntivazione dell'ILT Quinto Ciclo - 2019-2021, svolte nel febbraio 2022, hanno verificato il raggiungimento del 50% degli obiettivi assegnati all'Amministratore delegato e dirigente strategico. In particolare, il Ciclo pluriennale 2019-2021, che aveva registrato performance oltre i livelli degli obiettivi assegnati (EBITDA e ROCE) per l'anno 2019, ha visto le annualità 2020 e 2021 talmente negative da determinare pregiudizio sul raggiungimento del *target* pluriennale. Positivamente traggurati gli obiettivi relativi agli assegnati *target* di avanzamento del piano investimenti, come rimodulati in linea con le nuove priorità e fasi realizzative del piano interventi per necessario allineamento agli scenari di settore, attualizzati e già approvati da ENAC.

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 1.4.2.

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

Per maggiori dettagli sulle componenti della remunerazione spettanti e/o corrisposte 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 giustificatezza 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 2021.

2.3 Deroghe alla Politica

Nel 2021 non si sono avute deroghe alla Politica, ad eccezione del fatto che si è assegnato al relativo beneficiario l'Amministratore delegato e Direttore generale Nazareno Ventola il Sesto Piano ILT solo per il biennio 2021-2022, in considerazione delle incertezze sugli sviluppi futuri del settore aeroportuale connessi alla pandemia di COVID-19.

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 uno degli obiettivi di avanzamento del piano investimenti del Quinto Piano ILT corrente, come deliberato in data 15 marzo 2021 dall'organo amministrativo per allineamento alla nuova strategia post-pandemica, per le ragioni sopra esposte al Paragrafo 2.1.

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 2021 (in Euro)**

Compenso di ciascuno dei soggetti per i quali sono fornite informazioni nominative	Ultima nomina	2017	Var % 17/16	2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20
			+/-		+/-		+/-		+/-		+/-
Postacchini Enrico	29.04.2019	72.750	-1,3%	72.750	0,0%	93.989	29,2%	94.750	0,8%	102.500	8,2%
Nazareno Ventola	29.04.2019	372.176	-4,3%	390.482	4,9%	434.559	11,3%	311.781	-28,3%	395.535	26,9%
Pascotto Laura	29.04.2019	14.750	46,9%	17.250	16,9%	16.500	-4,3%	15.750	-4,5%	18.000	14,3%
Troncone Marco	29.04.2019			1.554	n.s	13.750	n.s	12.250	-10,9%	15.250	24,5%
Giannini Silvia	29.04.2019					16.712	n.s	23.750	42,1%	26.000	9,5%
Tozzi Gennarino	29.04.2019					8.231	n.s	6.685	-18,8%		-100,0%
Sidoli Eugenio	29.04.2019					16.212	n.s	22.000	35,7%	24.750	12,5%
Veronesi Valerio	29.04.2019					8.481	n.s	10.000	17,9%	12.000	20,0%
Cavallaro Giovanni	26.04.2021							2.951	n.a.	12.500	323,6%
Mantecchini Luca	27.04.2016	24.250	16,2%	25.000	3,1%	8.288	-66,8%		n.a.		n.a.
Tabellini Giorgio	27.04.2016	12.500	-2,0%	12.250	-2,0%	4.019	-67,2%		n.a.		n.a.
Grandi Giada	29.04.2019	11.750	-6,0%	12.250	4,3%	13.250	8,2%	12.000	-9,4%	15.000	25,0%
Bonfiglioli Sonia	27.04.2016	26.250	11,5%	26.750	1,9%	8.788	-67,1%		n.a.		n.a.
Trombone Domenico L.	30.10.2017	2.820	n.s	15.080	434,8%	3.920	-74,0%		n.a.		n.a.
Floriddia Pietro	27.04.2016	50.112	12,6%	53.528	6,8%	34.380	-35,8%		n.a.		n.a.
Fellegara Anna Maria	27.04.2016	36.837	245,0%	38.688	5,0%	22.690	-41,4%		n.a.		n.a.
Tiezzi Matteo	27.04.2016	35.684	148,6%	41.159	15,3%	25.450	-38,2%		n.a.		n.a.
Voci Pietro	29.04.2019					14.077	n.s	52.500	272,9%	51.000	-2,9%
Bonura Alessandro	29.04.2019					12.822	n.s	39.789	210,3%	39.520	-0,7%
Gardin Samantha	29.04.2019					12.090	n.s	40.068	231,4%	39.000	-2,7%
		2017	Var % 17/16	2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20
Remunerazione media dipendenti AdB		38.800	0,2%	39.861	2,7%	39.164	-1,7%	39.276	0,3%	40.494	3,1%
Risultati del Gruppo		2017	Var % 17/16	2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20
Traffico passeggeri		8.198.102	6,7%	8.506.658	3,8%	9.405.920	10,6%	2.506.258	-73,4%	4.103.816	63,7%
EBITDA gestionale consolidato (€ '000)		33.181	15,8%	37.973	14,4%	44.075	16,1%	-5.638	-112,8%	3.145	155,8%
Utile consolidato (€ '000)		16.183	41,9%	17.927	10,8%	20.852	16,3%	-13.590	-165,2%	-6.717	-50,6%

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 2021

Tabella 1: Dettaglio delle remunerazioni percepite dai componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2021 (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 NATURA FISSA E VARIABILE ¹	COMPENSI A FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI						

AMMINISTRATORI

ENRICO POSTACCHINI	Presidente	Dal 29.04.19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				92.500,00 ⁴	NA	0	NA	NA	NA	NA	92.500,00	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				102.500,00		0					102.500,00		

NAZARENO VENTOLA	Amm.re Delegato	Dal 29.04.19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				290.527,00 ⁶	NA	93.937,00	NA	11.071,00	NA	NA	395.535,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	0	NA	0	NA	NA	0		NA
Totale				290.527,00		93.937,00		11.071,00			395.535,00		

(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.

(4) Compensi per la carica di Presidente € 80.000 oltre a emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea € 12.500, 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.

(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 NATURA FISSA E VARIABILE ¹	COMPENSI A FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI						

SILVIA GIANNINI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500,00 ⁷	13.500,00 ⁸	NA	NA	NA	NA	NA	26.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				12.500,00	13.500,00						26.000,00		

GIADA GRANDI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500,00 ⁹	2.500,00 ¹⁰	NA	NA	NA	NA	NA	15.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				12.500,00	2.500,00						15.000,00		

GIOVANNI CAVALLARO	Amm.re	Dal 12.10.2020	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500,00 ¹¹	NA	NA	NA	NA	NA	NA	12.500,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				12.500,00							12.500,00		

(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.

(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.

(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 NATURA FISSA E VARIABILE ¹	COMPENSI A FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI						

MARCO TRONCONE	Amm.re	Dal 29.04.19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.250,00 ¹²	3.000,00 ¹³	NA	NA	NA	NA	NA	15.250,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				12.250,00	3.000,00						15.250,00		

LAURA PASCOTTO	Amm.re	Dal 29/04/19	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500,00 ¹⁴	5.500,00 ¹⁵	NA	NA	NA	NA	NA	18.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				12.500,00	5.500,00						18.000,00		

EUGENIO SIDOLI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.250,00 ¹⁶	12.500,00 ¹⁷	NA	NA	NA	NA	NA	24.750,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				12.250,00	12.500,00						24.750,00		

(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.

(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 € 2.500 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 3.000, 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 € 2.500 oltre a compenso fisso per Presidenza di tale Comitato Remunerazione €10.000,00, ancorché non corrisposti.

(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	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

VALERIO VERONESI	Amm.re	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.000,00 ¹⁸	NA	NA	NA	NA	NA	12.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				12.000,00						12.000,00		

SINDACI

PIETRO VOCI	Presidente	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				45.500,00 ¹⁹	5.500,00 ²⁰	NA	NA	NA	NA	51.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				45.500,00	5.500,00					51.000,00		

ALESSANDRO BONURA	Sindaco effettivo	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				39.020,00 ²¹	500,00 ²²	NA	NA	NA	NA	39.520,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				39.020,00	500,00					39.520,00		

(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.

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

(19) Emolumenti di competenza deliberati dall’assemblea, ancorché non corrisposti di cui € 31.000,00 riversati al datore di lavoro.

(20) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 2.500 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 3.000 ancorché non corrisposti.

(21) Emolumenti di competenza deliberati dall’assemblea, ancorché non corrisposti.

(22) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 500.

(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 RAPPORTO DI LAVORO ²
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI						

SAMANTHA GARDIN	Sindaco effettivo	Dal 29.04.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				39.000,00 ²³	NA	NA	NA	NA	NA	NA	39.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
Totale				39.000,00							39.000,00		

(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.

(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 2021

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 2021 (in Euro)

BENEFICIARI		BONUS DELL'ANNO 2021 (€)			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 V° ciclo 2019- 2021</i>						48.344 (1)		
<i>Piano di incentivazione a lungo termine VI° ciclo 2021-2022</i>			96.842 (2)					
<i>MBO 2021</i>		93.937 (3)						

- (1) Il regolamento del piano di incentivazione a lungo termine 2019 - 2021 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. Il VI ciclo è solo biennale in quanto anno 2020 fortemente impattato dalla pandemia.
- (3) Pagamento da effettuarsi nel 2022 con le competenze del mese successivo all’approvazione del bilancio 2021.