



**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 2025, 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 2025 – 2027, descrivendo i principi a essa sottesi, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

Si segnala che la Politica illustrata nella presente Relazione è stata elaborata e approvata il 14 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione della Società, coadiuvato dal Comitato per la Remunerazione ai sensi del Principio XVI e della Raccomandazione 25, lettera (a) del Codice, ed è soggetta ai sensi di legge all’approvazione con voto vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci di AdB (l’“**Assemblea**”). Tale Politica, una volta approvata dall’Assemblea, sarà in vigore per il triennio 2025 - 2027 e fino all’approvazione del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2027, salvo modifiche precedenti al termine triennale di validità. La Politica è illustrata nella SEZIONE I della presente Relazione.

- **SEZIONE II** - che illustra i compensi corrisposti nell’esercizio 2024 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 2024.

Si rammenta 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. Indi, la Politica descritta *infra*, 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 stata quindi approvata dall’Assemblea del 26 Aprile 2022 convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021.

## 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**”), nonché a promuovere la definizione di un equo compenso per i membri degli organi sociali e i dirigenti strategici.

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 - " <b>MBO</b> " Piani di incentivazione di medio-lungo periodo (“ <b>ILT</b> ”)
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
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
26 aprile 2022	100,00000 % 31.551.748 azioni	0,00000 % 0 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni
26 aprile 2023	99,957944 % 31.511.174 azioni	0,042056 % 13.258 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni
23 aprile 2024	99,960236% 31.646.507 azioni	0,039764% 12.589 azioni	0 % 0 azioni	0 % 0 azioni

## 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 quindi 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 stata quindi approvata dall'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021 e giunge a scadenza triennale.

Infine, la proposta di **nuova Politica per il triennio 2025 – 2027 oggetto della I Sezione della presente Relazione** è stata approvata il 14 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato per la Remunerazione, nonché, con riferimento ai profili di rilievo del pacchetto *compensation* del dirigente strategico, con il contributo specialistico dell'esperto indipendente Willis Tower Watson, e si pone sostanzialmente in continuità con quella del triennio 2022 – 2024, salvo (i) taluni aggiornamenti volti a precisare le buone pratiche in uso in tema di obiettivi in ambito sostenibilità ed innovazione per la componente variabile della remunerazione e (ii) la forfetizzazione definita in applicazione delle norme vigenti in materia di equo compenso dell'organo di controllo, con previsione di un incremento tra il 20% ed il 40% del compenso del Presidente rispetto a quelli degli altri componenti il Collegio Sindacale, in considerazione del suo ruolo e del suo impegno nell'ambito dei Comitati endoconsiliari.

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 2024, si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance anno 2024, pubblicata sul sito della Società [www.bologna-airport.it](http://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. Riguardo, ulteriormente, gli obiettivi in ambito sostenibilità ed in ambito innovazione, in senso più ampio, gli elementi a cui vanno commisurate le componenti variabili sono individuati nell'ambito delle azioni prioritarie dei piani di sostenibilità ed innovazione e, più precisamente, sono individuati in milestones dei piani di transizione energetica ed utilizzo di fonti rinnovabili, nonché promozione dell'efficienza energetica e/o gestione sostenibile delle risorse idriche e/o transizione verso

un'economia circolare e/o tutela dell'aria e del suolo e/o innovazione e digitalizzazione dei processi aziendali e/o sviluppo economico ed inclusione sociale;

- 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 (clausole cd. *clawback*);
- (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 Corporate Governance;
- (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 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**");

- (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 più 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 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;
- (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 perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società e/o per assicurare la capacità della Società di stare sul mercato. Tali 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 delle 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 esecutivi<sup>1</sup>, gli amministratori non esecutivi<sup>2</sup> e quelli indipendenti<sup>3</sup>;
- (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 stesso<sup>4</sup>;
- (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 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 dai 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;

---

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

<sup>2</sup> Per tali intendendosi gli amministratori diversi da quelli esecutivi.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Definizione contenuta nello IAS 24.

- (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 2024.

#### **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 2024.

### **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 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). i compensi del Presidente avranno una maggiorazione tra il 20% ed il 40%, in considerazione del suo ruolo e del suo impegno nell'ambito dei Comitati endoconsiliari.

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.

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 2024.

### **1.3.6 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.

### **1.3.7 Durata della Politica**

La Politica avrà una durata di tre anni a decorrere dalla data di approvazione del Bilancio chiuso il 31 dicembre 2024 e, più precisamente, fino alla data dell'Assemblea che darà approvazione al Bilancio chiuso il 31 dicembre 2027.

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

La presente **Politica** è stata oggetto, rispetto alla precedente, di aggiornamento limitatamente a (i) alcune precisazioni riguardo le buone pratiche in uso in tema di obiettivi in ambito sostenibilità ed innovazione per la componente variabile della remunerazione e (ii) forfetizzazione definita in applicazione delle norme vigenti in materia di equo compenso

dell'organo di controllo, con previsione di un incremento tra il 20% ed il 40% del compenso del Presidente rispetto a quelli degli altri componenti il Collegio Sindacale, in considerazione del suo ruolo e del suo impegno nell'ambito dei Comitati endoconsiliari.

#### **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, di sostenibilità 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% e il 50% della componente fissa lorda per ciascuna delle due componenti variabili.

##### **1.4.1 MBO**

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

In mancanza di un Risultato Netto positivo, non sussisteranno i presupposti per procedere ad alcuna erogazione del Premio.

Le condizioni di cui ai due precedenti periodi si applicano salvo il caso in cui i risultati aziendali (Risultato Netto positivo ed Ebitda) dovessero essere negativamente impattati da contingenze straordinarie o comunque cause esogene alla gestione aeroportuale (es. pandemie, eventi terroristici o bellici).

##### **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 pone 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 perseguido – con le più recenti innovazioni della Politica – obiettivi relativi ai piani sostenibilità ed innovazione, 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*.

Per ciascuno degli obiettivi dei piani a lungo termine 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.

Nell'ambito dei Regolamenti dei piani ILT, sono da prevedere 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.

Nell'ambito dei Regolamenti dei piani ILT, viene 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.

## 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 2024** 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 DEL 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 2023 risulta composta dalle seguenti voci:

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

<sup>1</sup> Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo

<sup>2</sup> 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 2024, l'unico Amministratore esecutivo ed altresì 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 ad una massima opportunità del 30% della componente fissa lorda, per ciascuna delle due componenti variabili. Salvo la

previsione – limitatamente alla componente variabile di breve termine (annuale) – di un’*overperformance* definita per taluni specifici obiettivi particolarmente rilevanti che, comunque, anche se raggiunta nei suoi “termini massimi”, non supera il valore del 50% definito nella Politica quale massimale di riferimento.

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 2024**

Le attività di consuntivazione dell’MBO 2024, svolte dal Comitato per la Remunerazione nel febbraio 2025, hanno verificato il raggiungimento della 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 a ricavi commerciali extra *aviation*, *Ebitda margin* e liquidità ed altresì pienamente traguardati i tre obiettivi inerenti l’avanzamento del piano di sviluppo infrastrutturale e, quindi, i due obiettivi ESG ed altresì i due obiettivi in materia di innovazione. Inoltre, è stato positivamente verificato il raggiungimento dell’ulteriore obiettivo in materia di qualità dei servizi aeroportuali, in relazione alla soddisfazione complessiva secondo le metriche del modello internazionale ASQ in relazione ai *target* definiti per l’anno 2024. La dimensione dei risultati inerenti i target economico-finanziari ed altresì quelli in ambito qualità dei servizi aeroportuali, inoltre, ha altresì determinato *overperformance* tale da far applicare i previsti e specifici, rispettivi, moltiplicatori per un complessivo +124% del valore consuntivo della scheda-obiettivo di breve termine (scheda MBO 2024).

### **Piano ILT – Ottavo Ciclo (2022-2024)**

Le attività di consuntivazione dell’ILT Ottavo Ciclo - 2022-2024, svolte dal Comitato per la Remunerazione nel febbraio 2025, hanno verificato il raggiungimento del 60% degli obiettivi assegnati all’Amministratore delegato e dirigente strategico. Questo piano prevedeva un obiettivo di redditività (EBITDA gestionale), un obiettivo finanziario correlato al ROCE, tre obiettivi legati alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale, un obiettivo legato all’avanzamento del Piano di sostenibilità ed, infine, un obiettivo legato all’avanzamento del Piano innovazione. In particolare, sono stati integralmente raggiunti gli obiettivi economico-finanziari e quelli inerenti *target* e *milestone* in ambito sostenibilità ed in ambito innovazione, mentre non sono stati completamente raggiunti gli obiettivi inerenti le tre *milestone* di avanzamento infrastrutturale.

Al fine di monitorare gli andamenti degli ulteriori Piani ILT annuali, *rolling*, già assegnati al dirigente strategico, altresì al fine di debitamente stimare gli emolumenti variabili degli esercizi di riferimento e competenza, il Comitato per la Remunerazione, nel mese di febbraio 2025 ha altresì, come di prassi, proceduto a svolgere ipotesi e stime circa i correnti Piani ILT di seguito indicati.

### **Piano ILT – Nono Ciclo (2023-2025)**

Il Nono Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2023-2025", approvato per il triennio 2023 – 2025 dal Consiglio di amministrazione della Società il 14 marzo 2023 su proposta del Comitato per la remunerazione. Questo piano prevede un obiettivo di redditività cumulata (EBITDA gestionale), un obiettivo in materia finanziaria con riferimento al parametro ROCE, tre obiettivi legati alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale, due obiettivi legati all'avanzamento del piano di sostenibilità e un obiettivo legato all'avanzamento del piano di innovazione.

### **Piano ILT – Decimo Ciclo (2024-2026)**

Il Decimo Piano ILT - "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2024-2026", approvato per il triennio 2024 – 2026 dal Consiglio di amministrazione della Società il 14 marzo 2024 su proposta del Comitato per la remunerazione. Questo piano prevede un obiettivo di redditività cumulata (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.

I *benefit* assegnati al Dirigente Strategico -anche per l'anno 2024- sono consistiti nell'uso di automobile (noleggio medio termine), telefono aziendale 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 giustificatazza 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 2024.

### **2.3 Deroghe alla Politica**

Nel 2024 non si sono avute deroghe alla Politica.

### **2.4 Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione**

Non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

Si dà atto di una premialità straordinaria attribuita nell'anno 2024 al dirigente strategico in virtù di una riconosciuta performance straordinaria – quanto ad impegno pluriennale e quanto a risultato di significativo avanzamento del piano investimenti – assicurata nel ruolo di Direttore Infrastrutture ad interim e ritenuta dal Comitato per la remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alla previsione di cui alla vigente Politica, di valenza operativa, ma altresì strategica tale, considerando la rilevanza per l'Emittente di ogni avanzamento particolarmente significativo del piano investimenti e, con esso, del Masterplan aeroportuale, da essere meritevole e legittimante un bonus una tantum di Euro 30.000 lordi. Il valore della premialità suindicata è stata peraltro tale da non aver necessitato di previo esperimento di procedura OPC.

## **2.5 Componenti della remunerazione dei membri del Collegio Sindacale**

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale di Aeroporto di Bologna al 31 dicembre 2024 risulta composta dalle seguenti voci:

CARICHE	FISSO	VARIABILE
Membri del Collegio Sindacale	✓	

In particolare, l'Assemblea dei soci del 26 aprile 2022, 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 spetta anche in caso di audio, video e teleconferenza. In esito alle maggiorazioni di cui sopra non è 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 2024 (in Euro)**

Compenso di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente	2020	Var % 20/19 +/-	2021	Var % 21/20 +/-	2022	Var % 22/21 +/-	2023	Var % 23/22 +/-	2024	Var % 24/23 +/-
Postacchini Enrico	94.750	0,8%	102.500	8,2%	106.201	3,6%	108.000	1,7%	108.000	0,0%
Nazareno Ventola	311.781	-28,3%	395.535	26,9%	433.539	9,6%	463.148	6,8%	562.707	21,5%
Pascotto Laura	15.750	-4,5%	18.000	14,3%	28.571	58,7%	32.000	12,0%	34.000	6,3%
Leti Elena					14.314	n.a.	20.800	45,3%	23.897	14,9%
Bonfiglioli Sonia		n.a.		n.a.	20.385	n.a.	30.500	49,6%	5.462	-82,1%
Grandi Giada	12.000	-9,4%	15.000	25,0%	19.201	28,0%	20.500	6,8%	21.500	4,9%
Veronesi Valerio	10.000	17,9%	12.000	20,0%	15.951	32,9%	18.000	12,8%	18.000	0,0%
Cavallaro Giovanni	2.951	n.a.	12.500	323,6%	17.701	41,6%	20.000	13,0%	31.214	56,1%
Montrella Alessio					12.264	n.a.	18.000	46,8%	19.000	5,6%
Bugno Claudia									14.966	n.a.
Troncone Marco	12.250	-10,9%	15.250	24,5%	5.937	-61,1%		n.a.		n.a.
Giannini Silvia	23.750	42,1%	26.000	9,5%	9.124	-64,9%		n.a.		n.a.
Tozzi Gennarino	6.685	-18,8%		n.a.		n.a.		n.a.		n.a.
Sidoli Eugenio	22.000	35,7%	24.750	12,5%	8.374	-66,2%		n.a.		n.a.
Mantecchini Luca		n.a.								
Tabellini Giorgio		n.a.								
Trombone Domenico		n.a.								
Cotroneo Rosalba					21.176	n.a.	48.500	129,0%	62.000	27,8%
Aielli Francesca					18.676	n.a.	39.000	108,8%	49.500	26,9%
Bonura Alessandro	39.789	210,3%	39.520	-0,7%	40.572	2,7%	40.923	0,9%	50.440	23,3%
Voci Pietro	52.500	272,9%	51.000	-2,9%	36.824	-27,8%		n.a.		n.a.
Gardin Samantha	40.068	231,4%	39.000	-2,7%	26.337	-32,5%		n.a.		n.a.

	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21	2023	Var % 23/22	2024	Var % 24/23
Remunerazione media dei dipendenti AdB	39.276	0,3%	40.494	3,1%	41.322	2,0%	36.120	-12,6%	36.375	0,7%

Risultati del Gruppo	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21	2023	Var % 23/22	2024	Var % 24/23
Traffico Passeggeri	2.506.258	-73,4%	4.103.816	63,7%	8.496.000	107,0%	9.970.284	17,4%	10.775.972	8,1%
EBITDA gestionale consolidato (€ 000)	-5.638	n.a.	3.145	n.s.	32.897	n.s.	42.556	29,4%	53.197	25,0%
Utile consolidato (€ 000)	-13.590	n.a.	-6.717	n.s.	31.109	n.s.	16.706	-46,3%	24.437	46,3%

**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 <sup>1</sup>	proprietà	AdB	2.750	1.250	0	4.000

(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 2024**

**Tabella 1: Dettaglio delle remunerazioni percepite dai componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2024 (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 <sup>1</sup>	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <sup>2</sup>
						BONUS E ALTRI INCENTIVI <sup>3</sup>	PARTECIPAZAGLI UTILI						

**AMMINISTRATORI**

<b>ENRICO POSTACCHINI</b>	Presidente	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024										
Compensi nella società che redige il bilancio			98.000,00 <sup>4</sup>	NA	0	NA	NA	NA	NA	98.000,00	100% / 0%	NA	
Compensi da controllate e collegate			10.000,00 <sup>5</sup>	NA	0	NA	NA	NA	NA	10.000,00	100% / 0%	NA	
<b>Totale</b>			<b>108.000,00</b>		<b>0</b>					<b>108.000,00</b>			

<b>NAZARENO VENTOLA</b>	Amm.re Delegato	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024										
Compensi nella società che redige il bilancio			336.165,00 <sup>6</sup>	NA	183.795,00 <sup>7</sup>	NA	12.747,00	30.000,00	NA	562.707,00	60% / 40%	NA	
Compensi da controllate e collegate			0	NA	0	NA	0	NA	NA	0			NA
<b>Totale</b>			<b>336.165,00</b>		<b>183.795,00</b>		<b>12.747,00</b>	<b>30.000,00</b>		<b>562.707,00</b>			

- (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 € 18.000,00, 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) Dal 2024 la cella contiene, oltre all’MBO 2024 maturato, anche il bonus maturato in base al Piano di incentivazione a lungo termine VIII° ciclo 2022-2024, entrambi da corrispondere nel 2025.

(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 <sup>1</sup>	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPP. DI LAVORO <sup>2</sup>
						BONUS E ALTRI INCENTIVI <sup>3</sup>						

LAURA PASCOTTO	Amm.re	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				18.000,00 <sup>8</sup>	16.000,00 <sup>9</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	34.000,00	100% / 0%
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0	
<b>Totale</b>				<b>18.000,00</b>	<b>16.000,00</b>						<b>34.000,00</b>	

ELENA LETI	Amm.re	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				18.720,00 <sup>10</sup>	5.177,00 <sup>11</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	23.897,00	100% / 0%
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0	
<b>Totale</b>				<b>18.720,00</b>	<b>5.177,00</b>						<b>23.897,00</b>	

SONIA BONFIGLIOLO	Amm.re	Dal 01.01.24 al 28.02.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				2.868,00 <sup>12</sup>	2.594,00 <sup>13</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	5.462,00	100% / 0%
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0	
<b>Totale</b>				<b>2.868,00</b>	<b>2.594,00</b>						<b>5.462,00</b>	

- (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.
- (8) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.
- (9) Compensi per presenze al Comitato per la Remunerazione € 3.000, Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità € 3.000 oltre al compenso fisso per Presidenza di quest’ultimo Comitato € 10.000,00, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.
- (10) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti.
- (11) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità € 3.120, Compensi per presenze al Comitato Investimenti € 1.040 oltre al compenso fisso per Presidenza di quest’ultimo Comitato € 1.017 dal 21/10/24, Compensi per presenze al Comitato Qualità e Accoglienza € 0, ancorché non corrisposti ancorché non corrisposti
- (12) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea fino al 27.02.2024, ancorché non corrisposti.
- (13) Compensi per presenze al Comitato per la Remunerazione € 1.000 oltre al compenso fisso per Presidenza di tale Comitato Remunerazione € 1.594 fino al 27.02.24, 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 NATURA FISSA E VARIABILE <sup>1</sup>	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPP. DI LAVORO <sup>2</sup>
						BONUS E ALTRI INCENTIVI <sup>3</sup>						

<b>GIADA GRANDI</b>	Amm.re	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				18.000,00 <sup>14</sup>	3.500,00 <sup>15</sup>	NA	NA	NA	NA	21.500,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0		NA
<b>Totale</b>				18.000,00	3.500,00					21.500,00		

<b>VALERIO VERONESI</b>	Amm.re	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				18.000,00 <sup>16</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	18.000,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
<b>Totale</b>				18.000,00						18.000,00		

<b>GIOVANNI CAVALLARO</b>	Amm.re	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				18.000,00 <sup>17</sup>	13.214,00 <sup>18</sup>	NA	NA	NA	NA	31.214,00	100% / 0%	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0		NA
<b>Totale</b>				18.000,00	13.214,00					31.214,00		

- (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.
- (14) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.
- (15) Compensi per presenze al Comitato per la Remunerazione per € 3.500, Compensi per presenze al Comitato Qualità e Accoglienza € 0, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.
- (16) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti.
- (17) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.
- (18) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità per € 2.500, Compensi per presenze al Comitato per la Remunerazione per € 2.500 oltre al compenso fisso per Presidenza di tale Comitato Remunerazione € 8.214 dal 06.03.24, 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 <sup>1</sup>	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE L RAPP. DI LAVORO <sup>2</sup>
						BONUS E ALTRI INCENTIVI <sup>3</sup>						

ALESSIO MONTRELLA	Amm.re	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				18.000,00 <sup>19</sup>	1.000,00 <sup>20</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	19.000,00	100% / 0%
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0	NA
Total				18.000,00	1.000,00						19.000,00	

CLAUDIA BUGNO	Amm.re	Dal 23.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.909,00 <sup>21</sup>	2.057,00 <sup>22</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	14.966,00	100% / 0%
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0	NA
Total				12.909,00	2.057,00						14.966,00	

(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.

(19) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti, riversati al datore di lavoro.

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

(21) Emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea dal 23.04.24, ancorché non corrisposti.

(22) Compensi per presenze al Comitato Investimenti € 1.040, Compensi per presenze al Comitato Qualità e Accoglienza € 0 oltre al compenso fisso per Presidenza di quest’ultimo Comitato € 1.017 dal 21.10.24, ancorché non corrisposti.

(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 NATURA FISSA E VARIABILE <sup>1</sup>	COMPENSI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPP. DI LAVORO <sup>2</sup>
						BONUS E ALTRI INCENTIVI <sup>3</sup>	PARTECIPAZAGLI UTILI						

### SINDACI

<b>ROSALBA COTRONEO</b>	Sindaco effettivo	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				56.000,00 <sup>23</sup>	6.000,00 <sup>24</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	62.000,00	100% / 0%	NA
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
<b>Totale</b>				56.000,00	6.000,00						62.000,00		

<b>FRANCESCA AIELLI</b>	Sindaco effettivo	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				48.000,00 <sup>25</sup>	1.500,00 <sup>26</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	49.500,00	100% / 0%	NA
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
<b>Totale</b>				48.000,00	1.500,00						49.500,00		

<b>ALESSANDRO BONURA</b>	Sindaco effettivo	Dal 01.01.24 al 31.12.2024	Approvazione del bilancio al 31.12.2024										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				49.440,00 <sup>27</sup>	1.000,00 <sup>28</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	50.440,00	100% / 0%	NA
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0		NA
<b>Totale</b>				49.440,00	1.000,00						50.440,00		

(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 di cui € 50.000 riversati al datore di lavoro. Tale compenso, ai sensi dell'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001, confluisce nelle risorse destinate al fondo per il trattamento economico omnicomprensivo della dirigenza del MEF (ad eccezione degli emolumenti erogati a titolo di gettone di presenza).

(24) Compensi per presenze al Comitato per la Remunerazione €.3.000 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 3.000, ancorché non corrisposti.

(25) Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti di cui € 42.000 riversati al datore di lavoro. Tale compenso, ai sensi dell'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001, confluisce nelle risorse destinate al fondo per il trattamento economico omnicomprensivo della dirigenza del MIT (ad eccezione degli emolumenti erogati a titolo di gettone di presenza).

(26) Compensi per presenze al Comitato per la Remunerazione € 500 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità € 1.000, ancorché non corrisposti.

(27) Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti.

(28) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità € 1.000, 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 2024**

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 2024 (in Euro)**

BENEFICIARI		BONUS DELL'ANNO 2024 (€)			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 VIII° ciclo 2022-2024</i>					62.356 <sup>(1)</sup>			
<i>Piano di incentivazione a lungo termine IX° ciclo 2023-2025</i>		103.926 <sup>(2)</sup>						
<i>Piano di incentivazione a lungo termine X° ciclo 2024-2026</i>		103.926 <sup>(3)</sup>						
<i>MBO 2024</i>	121.439 <sup>(4)</sup>							
<i>Una Tantum 2024</i>	30.000							

(1) Il regolamento del piano di incentivazione a lungo termine 2022 - 2024 prevede che l'erogazione del premio dipenda dal raggiungimento di obiettivi economici nonché dal raggiungimento di milestone definite per il piano di investimenti aeroportuali, piano innovazione e piano di sostenibilità 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. Si evidenzia aumento RAL per scatto di anzianità.

(3) Somma massima erogabile. Si evidenza aumento RAL per scatto di anzianità.

(4) Pagamento da effettuarsi nel 2025 con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio 2024.