

GEMINA S.p.A.

**Relazione sulla Remunerazione del Gruppo
2013**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013

Predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Indice

Lettera del Presidente	3
PREMESSA	4
SEZIONE I	4
1. Introduzione	4
2. Principi e finalità della Politica per la Remunerazione.....	5
2.1. Finalità	5
2.2. Ambito di applicazione.....	5
3. Modello di Governance	6
3.1. Processo di definizione e approvazione della Politica	6
3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.....	7
4. Descrizione della Politica per la Remunerazione	7
4.1. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche	8
5. Le componenti della remunerazione.....	9
5.1. Componente fissa annuale.....	9
5.2. Componente variabile annuale (MBO)	10
5.2.1. Premessa.....	10
5.2.2. Struttura e Meccanismo di funzionamento.....	10
5.2.2.1 Gate d'accesso al sistema di incentivazione	10
5.2.2.2 Assegnazione degli Obiettivi Individuali	10
5.2.2.3 Misurazione dei risultati ed erogazione dell'incentivo.....	11
5.3. Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)	11
5.4. Benefit.....	14
6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto ...	14
7. Patti di non concorrenza	14
SEZIONE II	15
Compensi degli Amministratori e dei Sindaci della Società	15
TABELLA 1: Gemina S.p.A. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.....	17
TABELLA 2: Gemina S.p.A. - Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione	28
Compensi degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche della società controllata Aeroporti di Roma S.p.A.	29
TABELLA 1: Aeroporti di Roma S.p.A. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	31
TABELLA 2: Aeroporti Di Roma S.p.A. - Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	34
TABELLA 3B: Aeroporti di Roma S.p.A. - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità	35
Compensi degli Amministratori della società controllata Fiumicino Energia S.r.l.	36
TABELLA 1: Fiumicino Energia S.r.l. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione	37

Lettera del Presidente

Cari Azionisti,

con il presente documento abbiamo il piacere di illustrare ai nostri stakeholder la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Gemina.

Pilastro chiave della nostra Politica Retributiva è la convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione del Top Management, performance aziendale e creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In questo senso, crediamo che un sistema in grado di assicurare la piena coerenza tra la “total remuneration” del management e i risultati complessivi del Gruppo costituisca un presupposto fondamentale per la soddisfazione delle aspettative degli investitori.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, ha sviluppato una politica di remunerazione orientata al raggiungimento di un equilibrio stabile tra le nostre sfide strategiche e l'effettiva necessità di valorizzare il contributo del management, artefice e primo responsabile dell'andamento economico-finanziario del Gruppo.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998, come modificato, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate, nell'illustrare i principi a cui si ispirano le nostre politiche retributive e nel descrivere il modello di Governance, tiene conto del processo di integrazione in corso con Atlantia S.p.A. e delle sue ripercussioni sulle politiche di remunerazione attuali e future del management del Gruppo Gemina. Essa fornisce, inoltre, una panoramica di sintesi dei sistemi retributivi e dei compensi corrisposti nell'esercizio 2012, in osservanza ai valori fondamentali di trasparenza e condivisione su cui si fonda la cultura del Gruppo Gemina.

Il Presidente

Fabrizio Palenzona

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta in ossequio all’art. 123- *ter* del D.Lgs. 58/98, come modificato (il “**Testo Unico della Finanza**”) e all’art. 84 - *quater* del Regolamento Consob 11971/99, come modificato.

La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella Sezione I è illustrata la politica per la remunerazione (di seguito “**Politica per la Remunerazione**” o “**Politica**”) di Gemina S.p.A. (di seguito “**Gemina**” o la “**Società**”) e delle sue controllate dirette consolidate integralmente (di seguito il “**Gruppo Gemina**” o il “**Gruppo**”) ADR S.p.A. (di seguito “**ADR**”) e Fiumicino Energia S.r.l.

La Politica si riferisce:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società e del Gruppo, distinguendo fra Amministratori esecutivi e Amministratori non esecutivi;
- ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o del Gruppo, secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010.

Ove richiesto, la Politica si riferisce altresì ai componenti del Collegio Sindacale della Società e del Gruppo.

Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per l’adozione e l’attuazione della Politica, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.

Nella Sezione II sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei membri dei Consigli di Amministrazione della Società e del Gruppo, dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale di Gemina S.p.A. (i “**Sindaci**”); sono, altresì, analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dal Gruppo Gemina.

SEZIONE I

1. Introduzione

Gemina ha la missione fondamentale di assicurare, attraverso la sua controllata diretta ADR, lo sviluppo e la gestione del sistema aeroportuale romano, garantendo adeguati livelli di qualità, sicurezza operativa e di remunerazione del capitale investito.

Relazione sulla Remunerazione

In particolare il ruolo di Gemina è quello di indirizzare e coordinare lo sviluppo di un sistema aeroportuale in grado di rispondere efficacemente all'incremento dei volumi di traffico previsti nel medio - lungo periodo con infrastrutture e servizi in linea con i principali scali europei.

In quest'ottica, è stato elaborato un piano strategico di medio - lungo termine, per il periodo 2013-2044, con l'obiettivo di trasformare l'aeroporto "Leonardo Da Vinci" nel principale *gateway* del Mediterraneo, attraverso un complesso sistema di investimenti infrastrutturali. La nuova convenzione ADR, che ha per oggetto il suddetto piano degli investimenti, è stata approvata dai competenti organi governativi a fine dicembre 2012.

Nel medio periodo, ossia entro il 2020, si prevede l'innalzamento della soglia di capacità dello scalo a 50 milioni di passeggeri/anno, per allineare il "Leonardo da Vinci" ai principali aeroporti europei. Entro il termine del piano, previsto per l'anno 2044, il sistema aeroportuale sarà in grado di gestire un traffico aereo stimato intorno ai 90-100 milioni di passeggeri/anno per affermarsi come un polo di scambio di primaria importanza nel contesto internazionale.

Per raggiungere un obiettivo così ambizioso è fondamentale la presenza di un *management* di elevata qualità, fortemente motivato, in grado di indirizzare e governare le azioni di tutto il capitale umano del Gruppo verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali di medio - lungo periodo in un contesto complesso e in rapido cambiamento.

In tal senso la Politica per la Remunerazione costituisce una leva fondamentale per allineare gli interessi dei soggetti chiamati a guidare l'organizzazione con quelli degli azionisti, prevedendo un sistema retributivo in grado di attrarre le migliori risorse sul mercato, trattenere e motivare i talenti e i possessori di *know-how* critico, in modo da sostenere con efficacia le sfide che si presenteranno nei prossimi anni.

2. Principi e finalità della Politica per la Remunerazione

2.1. Finalità

In coerenza con la propria missione, la Società definisce una Politica per la Remunerazione che ha la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio - lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

2.2. Ambito di applicazione

La Politica per la Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attengono la Società e le sue controllate dirette consolidate integralmente, ADR e Fiumicino Energia S.r.l. .

Il presente documento è redatto in conformità con le disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-*ter* del Testo Unico della Finanza in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate.

Relazione sulla Remunerazione

La Politica per la Remunerazione si applica, in particolare, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di Gemina ha definito come “dirigenti con responsabilità strategiche” le risorse che ricoprono il ruolo di Direttore nella controllata ADR, come singolarmente individuate da ciascuna società del Gruppo in coerenza con la politica aziendale.

Società	Titolo della posizione organizzativa	Nome e Cognome del titolare
Aeroporti di Roma	Direttore Airport Management	Stefano Antonio Donnarumma
	Direttore Commerciale	Fulvio Fassone
	Direttore Sviluppo Infrastrutture	Giorgio Gregori
	Direttore Real Estate	Andrea Francesco Orsa
	Direttore Risorse Umane e Qualità	Vito Managano
	Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo	Sandro Capparucci
	Direttore Legale e Societario	Antonio Sanna
	Direttore Appalti, Acquisti e Information, Communication & Technology	Guido Massimo Mannella
	Direttore Pianificazione Strategica e Rapporti con C.d.A.	Marco Troncone

La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

3. Modello di Governance

Il modello di *governance* di Gemina prevede un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative, in coerenza con criteri di trasparenza ed imparzialità.

3.1. Processo di definizione e approvazione della Politica

La Politica per la Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Gemina su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione di Gemina, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo all'Assemblea degli azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza.

Il Comitato Risorse Umane e Remunerazione ha approvato una proposta di Politica per la Remunerazione nella riunione del 26 febbraio 2013; il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica nella riunione dell'8 marzo 2013.

3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato Risorse Umane e Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Gemina ha istituito al proprio interno, dal 2002, il Comitato Risorse Umane e Remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva nei confronti del Consiglio di Gemina e di tutte le società del Gruppo.

Il Comitato è attualmente composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, e precisamente: Giuseppe Bencini (Presidente - indipendente), Giuseppe Angiolini (indipendente), Stefano Cao, Giovanni Fontana (indipendente) e Clemente Rebecchini. Il Consiglio, all'atto della nomina, ha valutato che almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato Risorse Umane e Remunerazione provvede a:

- a. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione della politica generale per la Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche (di seguito gli **"Amministratori esecutivi"**) e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la Remunerazione, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la ripartizione del compenso attribuito dall'Assemblea all'intero Consiglio di Amministrazione, tenendo anche conto della partecipazione di ciascun Amministratore a uno o più comitati;
- d. presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- e. monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- f. esaminare gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e del Gruppo;
- g. esaminare le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane; i meccanismi di incentivazione del Responsabile di Internal Audit e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari devono essere coerenti con i compiti ad essi assegnati;
- h. esprimere pareri in ordine alla assunzione, nomina, licenziamento di dirigenti e in relazione alla stipula di clausole contrattuali di indennità e tutela a favore del dirigente in caso di rescissione del contratto di lavoro;
- i. sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Gemina la Relazione sulla remunerazione di cui all'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza.

Qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato Risorse Umane e Remunerazione verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

4. Descrizione della Politica per la Remunerazione

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

Relazione sulla Remunerazione

- Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni;
- Amministratori non investiti di particolari cariche (di seguito “**Amministratori non esecutivi**”).

L’attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori esecutivi.

Nell’attuale composizione del Consiglio di Amministrazione di Gemina è possibile individuare quali:

- Amministratori esecutivi, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Fabrizio Palenzona e l’Amministratore Delegato Carlo Bertazzo;
- Amministratori non esecutivi, i Consiglieri Giuseppe Angiolini; Giuseppe Bencini; Stefano Cao; Giovanni Fontana; Beng Huat Ho; Sergio Iasi; Gianni Mion; Alberto Minali; Vittorio Ogliengo; Clemente Rebecchini.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata da una componente fissa per lo svolgimento delle attività assegnate.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.

L’Assemblea degli Azionisti di Gemina del 28 aprile 2010 ha stabilito in 270.000 euro il compenso lordo annuo spettante all’intero Consiglio di Amministrazione di Gemina così ripartito:

- 15.000 euro a ciascun Consigliere;
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Controllo Rischi e *Corporate Governance*;
- 9.000 euro a ciascun membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l’espletamento dell’incarico.

4.1. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La composizione del pacchetto retributivo è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, tenuto conto dello specifico profilo di rischio della società e del settore di appartenenza. L’obiettivo è inoltre quello di evitare comportamenti non coerenti con la creazione di valore e sostenibili nel medio - lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell’azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

Allo stato Gemina focalizza la propria attività nel progetto di sviluppo e di valorizzazione dell’asset del sistema aeroportuale romano gestito dalla sua controllata diretta ADR.

Tale focalizzazione, che si concretizza nella rilevante partecipazione azionaria di Gemina in ADR, ha delineato un ruolo della Società finalizzato a garantire la creazione di valore nel medio - lungo periodo; ciò

Relazione sulla Remunerazione

si esprime attraverso un'attività di indirizzo e controllo delle società del Gruppo, riservando ad Aeroporti di Roma la missione di traguardare gli obiettivi di breve, medio e lungo periodo.

Per tale ragione il pacchetto retributivo assegnato agli Amministratori Esecutivi di Gemina non comprende una componente variabile annuale (MBO), prevista invece per l'Amministratore Delegato e i dirigenti con responsabilità strategiche di ADR.

La seguente tabella illustra la struttura della politica retributiva degli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo:

Società	Carica/Ruolo	Compenso Fisso Annuo	Compenso Variabile Annuo (MBO)	Compenso Variabile di Medio-Lungo	Benefit
Gemina	Presidente	✓		✓ Quota annualizzata: massimo 100% del compenso fisso annuo	✓
	Amministratore Delegato	✓		✓ Quota annualizzata: massimo 100% del compenso fisso annuo	
Aeroporti di Roma	Presidente	✓			
	Vice Presidente Esecutivo (1)				
	Amministratore Delegato	✓	✓ Massimo 60% del compenso fisso annuo	✓ Quota annualizzata: massimo 100% del compenso fisso annuo	✓
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	✓	✓ In media massimo 40% del compenso fisso annuo	✓ Quota annualizzata: massimo 80% del compenso fisso annuo	✓
Fiumicino Energia	Presidente	✓			✓

(1) Il Vice Presidente Esecutivo non percepisce alcun emolumento per la carica.

Ad oggi, non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica per la Remunerazione.

Di seguito si analizzano i singoli elementi che compongono i diversi *pay-mix* attribuiti.

5. Le componenti della remunerazione

5.1. Componente fissa annuale

Il pacchetto retributivo di tutti gli Amministratori Esecutivi e dirigenti del Gruppo prevede la corresponsione di una componente fissa annua lorda.

La componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

L'entità della componente fissa del pacchetto retributivo viene definita attraverso un processo di benchmarking con il mercato e verificata annualmente.

5.2. Componente variabile annuale (MBO)

5.2.1. Premessa

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi, sia qualitativi, definendo la corresponsione di un premio variabile pari ad una percentuale della componente fissa annuale. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione.

Gli obiettivi e relativi pesi dell'*MBO* per gli Amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche, sono stabiliti e consuntivati dai Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Gemina.

In linea generale, per agire efficacemente da incentivi alla *performance*, gli obiettivi devono essere:

1. **Prioritari:** connessi direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;
2. **Specifici:** chiari e concreti nei risultati che si attendono;
3. **Misurabili:** misurati con indicatori chiari e predefiniti;
4. **Realistici:** ambiziosi e sfidanti ma comunque ritenuti raggiungibili;
5. **Temporali:** definiti nell'ambito di una dimensione temporale annuale.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo al fine di garantire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

5.2.2. Struttura e Meccanismo di funzionamento

5.2.2.1 Gate d'accesso al sistema di incentivazione

La maturazione della componente variabile annua della remunerazione è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cosiddetta *on-off*) di tipo economico-finanziario, definita di anno in anno sulla base degli obiettivi specifici previsti per l'esercizio di riferimento.

Tipicamente si utilizza un indicatore economico/patrimoniale in grado di rappresentare efficacemente il contributo combinato del *management* verso obiettivi di miglioramento della redditività aziendale complessiva, l'efficientamento dei costi, l'ottimizzazione degli investimenti e la riduzione del capitale circolante. Per l'esercizio finanziario 2012 è stato utilizzato il *Return On Average Capital Employed* (R.O.A.C.E.).

5.2.2.2 Assegnazione degli Obiettivi Individuali

A ciascuno degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche a cui venga assegnato un pacchetto retributivo che comprende una componente variabile annuale, è attribuito uno specifico *target set*, che ne orienta l'operato secondo una duplice prospettiva:

- Economico-Finanziaria, tra cui rientrano il *Gate* di Accesso e altri obiettivi legati a risultati previsti nel budget di ciascuna funzione;
- *Business Management*, che comprende obiettivi di *performance* gestionali, riguardanti gli aspetti di efficienza/efficacia/qualità tipici di ogni singola funzione.

Di norma il numero massimo degli obiettivi da assegnare è pari a quattro. Per ogni obiettivo si prevede un risultato atteso (*target*).

Il sistema prevede che venga associato un peso a ciascuno degli obiettivi del *target set*, espresso sotto forma di incidenza percentuale sul totale della componente variabile annuale. Il peso attribuito a ciascun target varia in funzione del livello di importanza che assume nel quadro complessivo degli obiettivi da assegnare al singolo Manager. La somma dei pesi associati a ciascun obiettivo non può comunque superare 100.

5.2.2.3 Misurazione dei risultati ed erogazione dell'incentivo

La valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è un processo continuo scandito da tre momenti fondamentali nell'arco di dodici mesi:

- definizione e comunicazione degli obiettivi per l'anno di riferimento;
- valutazione intermedia della *performance* per la verifica del grado di conseguimento dei risultati e per l'impostazione di eventuali azioni correttive (a metà dell'anno di riferimento);
- valutazione finale della *performance* e comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (entro il mese di aprile dell'anno successivo). La verifica del raggiungimento dei risultati viene effettuata dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario è determinato sulla base del raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti, correlati al peso specifico. E' definito un limite all'importo massimo dell'incentivo erogabile.

Secondo il sistema MBO adottato dalle società del Gruppo, non sono previsti meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione: di norma, la componente variabile viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta consuntivati i dati rilevanti ai fini della sua determinazione. In ogni caso il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della parte variabile della remunerazione, ove ritenuto opportuno, in ragione del ruolo ricoperto da talune figure chiave e delle relative responsabilità, nonché previo parere del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

5.3. Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)

Il Consiglio di Amministrazione di Gemina, in data 19 gennaio 2012, ha approvato su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, le linee generali e lo schema di regolamento di un piano di incentivazione azionaria ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza denominato "Piano di stock option 2012" (di seguito "**SOP-2012**" o "**Piano**").

A seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei soci, avvenuta l'1 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione nel medesimo giorno ha deliberato, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, la puntuale definizione dei termini e condizioni dello specifico regolamento del Piano, dandone immediata esecuzione.

Il SOP-2012 è stato concepito al fine di favorire la fidelizzazione del *management* e promuovere la cultura della creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative, incentivando comportamenti e azioni coerenti con una prospettiva di sostenibilità finanziaria da parte del Gruppo. Il SOP-2012 prevede che l'attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari avvenga nel corso di tre cicli di assegnazione aventi cadenza annuale, rispettivamente negli anni 2012, 2013, 2014.

Relazione sulla Remunerazione

Con riferimento al primo ciclo di assegnazione, alla data della presente relazione i Beneficiari sono 21, ai quali sono state assegnate complessivamente 5.268.052 opzioni a un prezzo di esercizio di Euro 0,631.

In particolare sono state attribuite le seguenti opzioni:

- Presidente di Gemina, Fabrizio Palenzona, 670.436 opzioni;
- Amministratore Delegato di Gemina, Carlo Bertazzo, 484.653 opzioni;
- Amministratore Delegato di A.D.R., Lorenzo Lo Presti, 678.514 opzioni;
- Dirigenti con responsabilità strategiche 2.110.595 opzioni;
- Dirigenti chiave 1.323.854 opzioni. Ai sensi del Piano, le Opzioni attribuite sarebbero maturate dopo un Periodo di Vesting di trentotto mesi e sarebbero divenute esercitabili in funzione del conseguimento di obiettivi di *performance*. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, tenuto conto degli eventuali margini di tolleranza di cui al Regolamento SOP-2012, i Beneficiari avrebbero perso definitivamente il diritto ad esercitare le Opzioni attribuite, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

In particolare Il Consiglio di Amministrazione del 1 marzo 2012 aveva definito i seguenti obiettivi relativamente al primo ciclo di assegnazione:

- 1) compiuta realizzazione, entro il 31 dicembre 2012, delle operazioni straordinarie relative alle quattro attività aziendali (Retail Diretto, Parcheggi, Sicurezza Aeroportuale e Manutenzione Mezzi per conto terzi) facenti capo ad Aeroporti di Roma S.p.A. secondo le modalità individuate e descritte nel budget 2012 del Gruppo ADR;
- 2) utile netto aggregato cumulato nel periodo 2012-2014 da parte del Gruppo ADR e di Fiumicino Energia S.r.l., quale risultante dai relativi bilanci approvati;
- 3) cassa netta generata aggregata (FFO - Investimenti) cumulata nel periodo 2012-2014 da parte del Gruppo ADR e di Fiumicino Energia S.r.l., quale risultante dai relativi bilanci approvati.

In considerazione del processo di fusione per incorporazione di Gemina in Atlantia S.p.A. (la "**Fusione**"), il Consiglio di Amministrazione di Gemina su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, in data 8 marzo 2013 ha deliberato di proporre all'Assemblea ordinaria della Società (aa) la chiusura anticipata del Piano con riferimento ai cicli di assegnazione 2013 e 2014; nonché (bb) l'attribuzione ai beneficiari del ciclo di assegnazione 2012 della facoltà di esercitare anticipatamente le Opzioni attribuite ai sensi del Piano stesso, con conseguente caducazione delle Opzioni che non fossero esercitate dai beneficiari entro il periodo all'uopo previsto.

Si fa presente che l'efficacia delle suddette determinazioni inerenti al Piano di Stock Option, e quindi sia la sua revoca che la facoltà per i Beneficiari di esercitare in via anticipata le opzioni assegnate, è subordinata comunque al verificarsi delle condizioni sospensive di cui ai punti (i), (ii), (iii), (v) e (vi) del paragrafo 8 del Progetto di Fusione. A seguito della Fusione, infatti, la partecipazione attualmente detenuta da Gemina in ADR confluirà in un più ampio gruppo operante nei settori aeroportuale e autostradale, con la conseguente necessità di definire e implementare un sistema di incentivazione del top management di ADR coerente con gli obiettivi e la politica di remunerazione a lungo termine del nuovo gruppo.

La determinazione di chiusura del Piano ha reso necessaria, altresì, la definizione della sorte delle Opzioni già attribuite in relazione al ciclo di assegnazione 2012.

Relazione sulla Remunerazione

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione, nell'individuare il regime delle suddette Opzioni, ha tenuto conto, tra l'altro, del fatto:

- (i) che è stato conseguito l'obiettivo, contemplato dal primo ciclo di assegnazione, consistente nella compiuta realizzazione, entro il 31 dicembre 2012, delle operazioni straordinarie relative alle quattro attività aziendali (Retail Diretto, Parcheggi, Sicurezza Aeroportuale e Manutenzione Mezzi per conto terzi) facenti capo ad ADR secondo le modalità individuate e descritte nel budget 2012 del Gruppo ADR;
- (ii) che le tempistiche e le condizioni di maturazione ed esercizio delle Opzioni attribuite con il ciclo di assegnazione 2012, quali originariamente contemplate dal SOP-2012, non saranno più attuali a seguito della Fusione.

Anche in considerazione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre all'Assemblea ordinaria della Società al fine di mantenere invariati, per detti Beneficiari, i contenuti economici e sostanziali del Piano, di concedere ai Beneficiari la facoltà di esercitare anticipatamente le Opzioni attribuite, subordinatamente al verificarsi delle condizioni cui è sospensivamente condizionata la Fusione di cui ai punti (i), (ii), (iii), (v) e (vi) del paragrafo 8 del progetto di Fusione; lasciando pertanto caducare le Opzioni attribuite che non fossero eventualmente esercitate dai Beneficiari a seguito della predetta accelerazione.

Per consentire l'esercizio anticipato delle Opzioni il Consiglio di Amministrazione procederà (aa) all'assegnazione di azioni proprie in portafoglio e (bb) alla emissione di nuove azioni ordinarie, mediante esercizio della delega all'aumento del capitale sociale, in forma scindibile e con esclusione del diritto di opzione, conferita ai sensi dell'art. 2443 cod. civ. dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti con delibera del 1° marzo 2012.

Ai fini dell'esercizio della facoltà di accelerazione, entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dell'ultima delle condizioni cui è sospensivamente condizionata la Fusione di cui ai punti (i), (ii), (iii), (v) e (vi) del paragrafo 8 del progetto di Fusione, sarà consegnata ai Beneficiari un'apposita "Scheda Richiesta Azioni" in cui sarà fornita indicazione del relativo periodo di esercizio, comunque di durata non inferiore a dieci giorni lavorativi dalla data di ricezione della stessa da parte dei Beneficiari. In mancanza di esercizio, le Opzioni diverranno definitivamente non esercitabili.

Il venir meno del Piano in dipendenza della programmata Fusione determina altresì che nei confronti dei Beneficiari non troverà applicazione, con riferimento alle azioni rivenienti dall'eventuale esercizio anticipato delle Opzioni, il "Periodo di Blocco" di cui all'art. 2.24 del Regolamento del Piano né, conseguentemente, l'impegno di *minimum holding*.

Proprio in ragione della stretta connessione logica esistente tra la Fusione e la sorte del Piano, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di subordinare sia la revoca del Piano, sia l'accelerazione nell'esercizio delle Opzioni già attribuite in relazione al ciclo 2012, oltre che, ovviamente, all'approvazione, da parte delle assemblee straordinarie di Gemina e Atlantia, del progetto di fusione tra le due società, anche al verificarsi delle condizioni cui è sospensivamente condizionata la Fusione di cui ai punti (i), (ii), (iii), (v) e (vi) del paragrafo 8 del progetto di Fusione.

Si rileva infine che Atlantia ha assunto l'impegno di proporre alla prossima Assemblea ordinaria dei propri Azionisti l'estensione anche a personale o amministratori di ADR dei piani di incentivazione a lungo termine del Gruppo Atlantia, a partire dalla assegnazione 2013, in modo da rendere coerenti i sistemi di incentivazione di lungo termine all'interno del Gruppo risultante dalla Fusione.

Resta inteso che, ove la Fusione non dovesse perfezionarsi, sarà cura del Consiglio di Amministrazione di Gemina dare esecuzione anche al ciclo 2013 e 2014, procedendo all'identificazione dei Beneficiari,

all'assegnazione delle Opzioni relative al ciclo 2013 e all'individuazione dei relativi obiettivi, che saranno prontamente comunicati al Mercato, anche ad integrazione della presente relazione.

5.4. Benefit

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è completata con diverse tipologie di *benefit*. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale prevista nel Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti per l'Industria.

6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Il Consiglio di Amministrazione di una società del Gruppo può prevedere, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, per gli Amministratori esecutivi la corresponsione di una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto nei seguenti casi:

- risoluzione ad iniziativa della società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione ad iniziativa dell'amministratore per giusta causa.

In tali casi l'indennità massima è pari a 2 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma di tutti i compensi annui lordi fissi e la media dei compensi variabili annuali percepiti nell'ultimo triennio o nel minor periodo di attività, qualora il rapporto abbia una durata inferiore ai tre anni.

Tale previsione trova, al momento, una sua applicazione specifica nei confronti dell'Amministratore Delegato di Aeroporti di Roma.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della società o del singolo. Si applicano, in tali casi, gli istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti dell'industria in tema di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della società.

7. Patti di non concorrenza

Nella Società e nel Gruppo allo stato non sono presenti patti di non concorrenza con Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE II

Nella presente sezione della Relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con l'obiettivo di evidenziare la coerenza con la Politica descritta nella Sezione I.

Compensi degli Amministratori e dei Sindaci della Società

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il signor Fabrizio Palenzona ha percepito un compenso fisso pari a 50.000 euro quale corrispettivo per la carica ricoperta nel 2012, oltre all'emolumento per la carica di consigliere, così come descritto nella presente Relazione (Sezione I, Paragrafo 4).

Con riferimento agli incarichi ricoperti nella controllata Aeroporti di Roma S.p.A., ha percepito una retribuzione annua lorda pari a 350.000 euro per la carica di Presidente, ricoperta per l'intero esercizio, oltre al compenso erogato a ciascun amministratore per lo svolgimento dell'incarico.

Al Presidente è stato inoltre assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 1.251 euro.

Quale condizione di migliore favore rispetto a quanto previsto dal CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, infine, la Società si è impegnata ad erogare al signor Palenzona, in caso di decesso entro 7 anni a partire dal 15.06.2010, un capitale decrescente compreso tra 3,6 e 3,3 milioni di euro. Gemina ha coperto tale rischio stipulando una polizza con Assicurazioni Generali.

- **Amministratore Delegato**

Il signor Carlo Bertazzo ha percepito, per la carica di Amministratore Delegato ricoperta nel 2012, un compenso lordo pari a 285.000 euro, oltre all'emolumento per la carica di amministratore, così come descritto nella presente Relazione (Sezione I, Paragrafo 4) ed al compenso per la carica di amministratore di ADR, controllata del Gruppo. I suddetti compensi sono stati riversati ad Edizione S.r.l., società di cui è dipendente.

- **Amministratori non esecutivi**

I signori Giuseppe Angiolini, Valerio Bellamoli, Giuseppe Bencini, Beng Huat Ho, Stefano Cao, Giovanni Fontana, Sergio Iasi, Aldo Minucci, Gianni Mion, Alberto Minali, Vittorio Ogliengo, Piergiorgio Peluso, Massimo Pini, Clemente Rebecchini e Massimo Perona hanno percepito il compenso previsto dalla Politica per la Remunerazione per la carica di amministratore, così come per l'eventuale carica di membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e di membri del Consiglio di Amministrazione di società controllate o collegate del Gruppo, così come descritto all'interno della presente relazione (Sezione I, Paragrafo 4).

- **Sindaci**

Il signor Luca Aurelio Guarna ha percepito il compenso previsto dalla Politica per la Remunerazione per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, oltre all'importo per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta in ADR S.p.A. e Fiumicino Energia S.r.l., controllate del Gruppo.

Relazione sulla Remunerazione

I signori Lelio Fornabaio e Mario Tonucci, a far data dal 19 aprile 2012, hanno percepito il compenso previsto dalla Politica per la Remunerazione per la carica di Sindaci Effettivi. Il signor Mario Tonucci ha altresì ricevuto l'importo previsto per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta in ADR S.p.A..

I signori Giorgio Oldoini e Maurizio Dattilo hanno percepito il compenso previsto dalla Politica generale per la remunerazione per la carica di Sindaci ricoperta fino al 19 aprile 2012.

In Gemina non sono presenti Dirigenti con responsabilità strategiche.

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Gemina S.p.A. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fabrizio Palenzona	Presidente	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				65.000				1.251		66.251	35.149	
(II) Compensi da controllate e collegate				360.000						360.000		
(III) Totale				425.000				1.251		426.251	35.149	
Note				I) Di cui: - 15.000 compenso da Amministratore; - 50.000 compenso per la carica di Presidente Gemina. II) Di cui: - 10.000 compenso per la carica di Amministratore di ADR; - 350.000 retribuzione annua lorda per la carica di Presidente di ADR.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Carlo Bertazzo	Amministratore Delegato	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000						300.000	25.409	
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				310.000						310.000	25.409	
Note				I) Di cui: - 285.000 per la carica di Amministratore Delegato; - 15.000 per la carica di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR								
Giuseppe Angiolini	Amministratore	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	24.000					39.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				25.000	24.000					49.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.	I) Di cui: - 10.000 come Presidente del Comitato Controllo Rischi e Corporate Governance; - 9.000 come membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione; - 5.000 come membro dell'Organismo di Vigilanza.							

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Bencini	Amministratore	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	9.000					24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000	9.000					24.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.							
Stefano Cao	Amministratore	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	13.164,38					28.164,38		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				25.000	13.164,38					38.164,38		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.	I) Di cui: - 9.000 come Membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione; - 4.164,38 come membro del Comitato Controllo Rischi e Corporate Governance (dal 02/08/2012);							

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Fontana	<i>Amministratore</i>	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	9.000					24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000	9.000					24.000		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.							
Beng Huat Ho	<i>Amministratore</i>	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				25.000						25.000		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sergio Iasi	<i>Amministratore</i>	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	10.000					25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000	10.000					25.000		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Corporate Governance.							
Gianni Mion	<i>Amministratore</i>	02.08.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.246,58						6.246,58		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				16.246,58						16.246,58		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto Minali	<i>Amministratore</i>	25.10.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.794,52						2.794,52		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.794,52						2.794,52		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Vittorio Ogliengo	<i>Amministratore</i>	25.10.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.794,52						2.794,52		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.794,52						2.794,52		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Clemente Rebecchini	<i>Amministratore</i>	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	9.000					24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				25.000	9.000					34.000		
				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.							

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valerio Bellamoli	Amministratore	01.01.2012-24.07.2012	24.07.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.424,66	5.616,44					14.041,10		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				8.424,66	5.616,44					14.041,10		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Corporate Governance.							
Aldo Minucci	Amministratore	01.01.2012-30.01.2012	30.01.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.232,88						1.232,88		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.232,88						1.232,88		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Pini	<i>Amministratore</i>	01.01.2012-04.08.2012	04.08.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.876,71						8.876,71		
(II) Compensi da controllate e collegate				4.734,25						4.734,25		
(III) Totale				13.610,96						13.610,96		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso per la carica di Amministratore e Presidente del Consiglio di Amministrazione di ADR Advertising S.p.A..								
Piergiorgio Peluso	<i>Amministratore</i>	01.01.2012-08.10.2012	08.10.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.547,95						11.547,95		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				11.547,95						11.547,95		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Perona	Amministratore	19.04.2012-22.10.2012	22.10.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.684,93						7.684,93		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				7.684,93						7.684,93		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luca Aurelio Guarna	<i>Presidente del Collegio Sindacale</i>	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.063,54						57.063,54		
(II) Compensi da controllate e collegate				44.512,32						44.512,32		
(III) Totale				101.575,86						101.575,86		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale II) Di cui: - 41.400 quale compenso per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta in ADR; - 3.112,32 quale compenso per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta in Fiumicino Energia S.r.l. (dal 23/03/2012);								
Lelio Fornabaio	<i>Sindaco</i>	19.04.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.643,84						24.643,84		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				24.643,84						24.643,84		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Tonucci	Sindaco	19.04.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.643,84						24.643,84		
(II) Compensi da controllate e collegate				41.400,00						41.400,00		
(III) Totale				66.043,84						66.043,84		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo. II) compenso percepito quale Sindaco Effettivo di ADR S.p.A.								
Giorgio Oldoini	Sindaco	01.01.2012-19.04.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.333,42						12.333,42		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.333,42						12.333,42		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo.								
Maurizio Dattilo	Sindaco	01.01.2012-19.04.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.333,42						12.333,42		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.333,42						12.333,42		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo.								

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 2: Gemina S.p.A. – Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	14	(15)= (2)+(5) - (11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Fabrizio Palenzona	Presidente																
I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Piano Stock Option 2012 (1 Marzo 2012)				670.436	0,631	dal 1/06/2015 al 31/05/2018	148.166	01/03/2012	0,636					670.436	35.149
II) Compensi da Controllate e Collegate																	
III) Totale						670.436			148.166							670.436	35.149
Carlo Bertazzo	Amministratore Delegato																
I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Piano Stock Option 2012 (1 Marzo 2012)				484.653	0,631	dal 1/06/2015 al 31/05/2018	107.108	01/03/2012	0,636					484.653	25.409
II) Compensi da Controllate e Collegate																	
III) Totale						484.653			107.108							484.653	25.409

Compensi degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche della società controllata Aeroporti di Roma S.p.A.

(Vengono riportati esclusivamente i Consiglieri che non ricoprono cariche nella controllante Gemina S.p.A.)

- **Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato, il signor Lorenzo Lo Presti, ha percepito un compenso pari a 420.000 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica nell'esercizio 2012. Tale compenso, in particolare, è costituito da una Retribuzione Annua Lorda di 330.000 euro e da un emolumento di 80.000 euro. In aggiunta al suddetto ammontare, il signor Lorenzo Lo Presti ha ricevuto il compenso previsto per ciascun amministratore per un importo pari a 10.000 euro. L'incentivo MBO 2012 massimo conseguibile target è pari a 252.000 euro. L'incentivo effettivamente conseguito verrà erogato nel corso del 2013 solo a fronte del soddisfacimento della condizione on-off descritta nella presente relazione (Sezione I, Paragrafo 5.2.2.1) per un importo pari ai risultati conseguiti, correlati al peso specifico.

All'Amministratore Delegato è stato inoltre assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 38.165 euro. Per il Signor Lorenzo Lo Presti è in atto, in coerenza con quanto previsto nella presente politica, un accordo che prevede un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione della carica prima della naturale scadenza del mandato.

In particolare si prevede che, nel caso in cui si verificano le condizioni sotto riportate, ADR corrisponderà al signor Lorenzo Lo Presti, oltre al TFR dovuto ai sensi di legge, un importo lordo forfettario onnicomprensivo pari a due annualità così calcolato: compenso fisso, inteso come somma della sua retribuzione annua lorda e dell'emolumento fisso per la carica; compenso variabile (MBO), calcolato sulla media di quanto erogato a tale titolo nell'ultimo triennio di durata del rapporto, o nel minor periodo di attività, qualora il rapporto abbia durata inferiore ai tre anni.

Tale indennità sarà corrisposta nel caso in cui: (i) la società receda senza giusta causa dal rapporto dirigenziale, revochi o non rinnovi al Manager la carica e/o la delega senza giusta causa, deliberi a suo favore emolumenti fissi e/o variabili in misura inferiore a quella prevista nell'accordo o apporti una modifica sostanziale in senso peggiorativo della delega conferitagli e/o riduzione dei poteri da essa previsti; (ii) Il Manager receda per giusta causa dal rapporto dirigenziale o per un cambio di controllo della società.

- **Amministratori non esecutivi**

I signori Mario Canapini, Enzo Mei, Paolo Roverato, hanno percepito il compenso previsto dalla Politica generale per la remunerazione per la carica di amministratore.

- **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno percepito, a livello aggregato, un compenso lordo pari a 1.914.786 euro come corrispettivo per lo svolgimento dei rispettivi incarichi nel corso del 2012. L'incentivo MBO 2012 massimo conseguibile a livello aggregato a target è pari a 632.413 euro. L'incentivo effettivamente conseguito verrà erogato nel corso del 2013 solo a fronte del soddisfacimento della condizione on-off descritta nella presente relazione (Sezione I, Paragrafo 5.2.2.1) per un importo pari ai risultati conseguiti, correlati al peso specifico.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, inoltre, è stato assegnato un pacchetto di benefici non monetari per un valore totale pari a 114.041 euro.

Nel corso del 2012 è stata inserita la nuova posizione organizzativa del Direttore Real Estate, portando a 9 il numero dei ruoli qualificati come Dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre, nel medesimo esercizio,

Relazione sulla Remunerazione

sono stati sostituiti i titolari delle posizioni di Direttore Airport Management e Commerciale avvenute rispettivamente in data 01/11/2012 e 01/10/2012 .

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Aeroporti di Roma S.p.A. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lorenzo Lo Presti	Amministratore Delegato	01.01.12-31.12.12	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				420.000		252.000		38.165		710.165	35.573	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				420.000		252.000		38.165		710.165	35.573	
Note				I) Di cui: - 330.000 retribuzione annua lorda per la carica di Amministratore Delegato - 80.000 emolumento per la carica di Amministratore Delegato; - 10.000 per la carica di Amministratore.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Canapini	Amministratore	01.01.2012-31.12.12	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000						10.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Enzo Mei	Amministratore	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000						10.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Paolo Roverato	Amministratore	01.01.2012-31.12.2012	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000						10.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								

Relazione sulla Remunerazione

	Carica			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
11	Dirigenti con responsabilità strategiche	01.01.12-31.12.12	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.914.786		632.413		114.041		2.661.240	110.654 (1)	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.914.786		632.413		114.041		2.661.625	110.654	
Note												

(1) Il Fair Value riguarda esclusivamente i 7 Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano SOP-12 prima tranche

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 2: Aeroporti Di Roma S.p.A. – Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	14	(15)= (2)+(5) - (11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Lorenzo Lo Presti	Amministratore Delegato																
I) Compensi nella Società che redige il Bilancio																	
II) Compensi da Controllate e Collegate						678.514	0,631	dal 1/06/2015 al 31/05/2018	149.952	01/03/2012	0,636					678.514	35.573
III) Totale						678.514			149.952							678.514	35.573
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	N° 7																
I) Compensi nella Società che redige il Bilancio																	
II) Compensi da Controllate e Collegate						2.110.595	0,631	dal 1/06/2015 al 31/05/2018	446.442	01/03/2012	0,636					2.110.595	110.654
III) Totale						2.110.595			446.442							2.110.595	110.654

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 3B: Aeroporti di Roma S.p.A. - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Lorenzo Lo Presti	Amministratore Delegato								
I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		MBO 2012 (Delibera CDA ADR del 1 Marzo 2012)	252.000 (1)						
II) Compensi da Controllate e Collegate									
III) Totale			252.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche									
I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		MBO(2012 (Delibera CDA ADR del 1 Marzo 2012)	632.413 (2)						
II) Compensi da Controllate e Collegate									
III) Totale			632.413						

(1) Incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2012

(2) Incentivo monetario massimo percepibile per gli obiettivi 2012

Compensi degli Amministratori della società controllata Fiumicino Energia S.r.l.

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il signor Salvatore Munzone ha percepito, nel periodo 1° gennaio-30 settembre 2012, un compenso lordo pari a 135.000 euro, comprensivo dell'emolumento previsto per la carica di Presidente di Fiumicino Energia e Leonardo Energia (anch'essa controllata del Gruppo), e per la carica di Amministratore ricoperta in entrambe le società.

Allo stesso signor Munzone è stato assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 3.263 euro.

Il signor Massimo Cortesi, subentrato nelle medesime cariche il 1° ottobre 2012, ha percepito un compenso lordo pari a 35.000 euro.

- **Amministratori non esecutivi**

Il signor Ennio Castiglioni ha percepito, per il periodo 1° gennaio-23 marzo 2012, un compenso lordo pari a 1.168,21 euro, il compenso previsto per la carica di amministratore, così come per l'eventuale carica di membri del Consiglio di Amministrazione di società controllate o collegate del Gruppo.

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Fiumicino Energia S.r.l. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Massimo Cortesi	<i>Presidente</i>	01.10.2012-31.12.2012	31/12/2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000						35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000						35.000		
<i>Note</i>				I) L'importo comprende l'emolumento per le cariche di Presidente di Fiumicino Energia e Leonardo Energia, nonché per le cariche di Amministratore in entrambe le società.								
Salvatore Munzone	<i>Presidente</i>	01.01.2012-30.09.2012	30/09/2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				135.000				3.263		138.263		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				135.000				3.263		138.263		
<i>Note</i>				I) L'importo comprende l'emolumento per le cariche di Presidente di Fiumicino Energia e Leonardo Energia, nonché per le cariche di Amministratore in entrambe le società.								
Ennio Castiglioni	<i>Amministratore</i>	01.01.2012-23.03.2012	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.168,21						1.168,21		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.168,21						1.168,21		