



Meridiana fly S.p.A.

Sede in Olbia (OT), Centro Direzionale Aeroporto Costa Smeralda

Capitale sociale Euro 46.101.498,59

Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Sassari e Codice Fiscale

05763070017, Partita IVA n. 03184630964

Soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di Meridiana S.p.A.

ex artt. 2497 e ss. del codice civile

**Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione di Meridiana fly S.p.A., redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'articolo 84-quater del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, in relazione al terzo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea convocata in sede ordinaria e straordinaria per il giorno 29 aprile 2013, in unica convocazione.**

## Sommario

Premessa.....	3
SEZIONE I.....	4
1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE.....	4
1.1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione - Organi e soggetti coinvolti.....	4
1.2. Composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni e Nomine .....	5
1.3 Eventuali esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni .....	8
2. LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER GLI ESERCIZI 2012 E 2013.....	8
2.1 Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	8
2.2 Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.....	9
2.3 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	13
2.4 Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.....	14
2.5 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	14
2.6 Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	14
2.7 Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione ai comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.) .....	15
SEZIONE II.....	15
1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	15
2. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2012.....	18

## Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “Relazione”) è redatta dagli Amministratori ai sensi dell’art. 123-*ter* del D.lgs. n. 58/1998 (“TUF”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “Regolamento Emittenti”) ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 08 aprile 2013.

La Relazione è suddivisa in due sezioni:

- la prima sezione illustra: a) la Politica adottata dalla Società per la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, e b) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- la seconda sezione illustra nominativamente i compensi attribuiti nell’esercizio 2012 (“l’Esercizio”) ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi del comma 6 dell’articolo 123-*ter* del D.lgs 58/1998, l’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio è chiamata ad esprimersi in merito alla Politica sulla remunerazione adottata dalla Società ed, in particolare, è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima Sezione della presente Relazione, senza che tale delibera assuma carattere vincolante.

## SEZIONE I

### 1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

#### 1.1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione - Organi e soggetti coinvolti

Gli organi deputati alla definizione delle politiche retributive e dei criteri sottostanti alla determinazione dei compensi sono differenti a seconda dei soggetti destinatari. In particolare, i processi decisionali che portano all'assegnazione dei compensi e delle retribuzioni sono diversi (i) per i membri del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori esecutivi, (ii) per il Collegio Sindacale, e (iii) per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

##### (i) Membri del Consiglio di Amministrazione

Il compenso complessivo da attribuire al Consiglio di Amministrazione viene determinato con delibera assunta dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina dei membri dell'organo amministrativo.

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto Sociale, l'Assemblea degli Azionisti delibera sul compenso annuale del Consiglio di Amministrazione, compenso che resterà invariato sino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa. Con riferimento alla ripartizione di tale compenso complessivo, lo Statuto sociale prevede che il modo di riparto delle competenze del Consiglio di Amministrazione, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, viene stabilito con deliberazione del Consiglio stesso.

A tale ammontare complessivo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà, sentito il parere del Collegio Sindacale, di attribuire un ulteriore compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, cod. civ..

In via alternativa, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il cui riparto è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per la attribuzione agli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, cod. civ..

L'Assemblea definisce il compenso fisso complessivo da attribuire al Consiglio di Amministrazione, comprensivo dei compensi destinati ai membri dei Comitati interni al Consiglio, e può altresì stabilire un compenso complessivo variabile massimo per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

Laddove l'Assemblea dei Soci non vi abbia provveduto, il modo di riparto delle competenze del Consiglio di Amministrazione viene stabilito con deliberazione del Consiglio stesso su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, tenuto conto delle diverse cariche e attribuzioni di

ciascun Amministratore (Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Amministratori esecutivi).

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce altresì i compensi, aggiuntivi rispetto a quello attribuito a ciascun consigliere, da attribuire ai membri dei Comitati interni, il tutto nei limiti del compenso complessivo definito dall'Assemblea.

Con riferimento al compenso variabile dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori esecutivi, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, stabilisce con delibera la misura del compenso variabile massimo attribuibile a ciascun amministratore esecutivo, nei limiti del compenso variabile complessivo massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci.

I criteri ed i parametri per l'attribuzione del compenso variabile agli amministratori esecutivi vengono definiti dal Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito l'Amministratore Delegato, e proposti al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'approvazione.

(ii) Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto sociale, la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina per tutta la durata dell'incarico.

(iii) Dirigenti con responsabilità strategiche

La fissazione del trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche è di competenza dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine e in coerenza con le eventuali delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione in materia.

La determinazione della parte variabile della retribuzione (c.d. Piano MBO) dei Dirigenti è di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dall'Amministratore Delegato sentito il parere Comitato Remunerazioni e Nomine.

## **1.2. Composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni e Nomine**

Pur in mancanza di una specifica previsione statutaria, aderendo così alle indicazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Autodisciplina" o il "Codice"), il Consiglio di Amministrazione ha istituto nel 2007 un Comitato Remunerazioni e Nomine, inizialmente composto in maggioranza da Amministratori indipendenti e dal 2011, a seguito dell'entrata in

vigore della delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, con cui, *inter alia*, è stato modificato l'art. 37 del Regolamento Mercati<sup>1</sup>, composto esclusivamente da Amministratori indipendenti.

Alla data del 31 ottobre 2012 il Comitato Remunerazioni e Nomine era composto dagli Amministratori:

- Salvatore Vicari (Presidente) – Consigliere indipendente
- Giuseppe Lomonaco – Consigliere indipendente
- Vincenzo De Bustis Figarola – Consigliere indipendente

La durata del mandato coincide con la durata in carica del Consiglio di Amministrazione della Società.

Ai sensi e per gli effetti di quanto raccomandato nel Principio 6.P.3 del Codice, i componenti del Comitato Remunerazioni e Nomine possiedono una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Contestualmente alla istituzione del Comitato, il Consiglio di Amministrazione ne ha approvato il Regolamento, che ne disciplina i compiti e le modalità di funzionamento. Il Regolamento è stato regolarmente aggiornato al fine di adeguarne le previsioni al quadro normativo e regolamentare di riferimento.

Ai sensi del relativo Regolamento e in ottemperanza ai principi del codice di autodisciplina, il Comitato:

- a. formula al Consiglio di amministrazione proposte e pareri in ordine alla definizione della politica della Società per la remunerazione (la “Politica per la Remunerazione”) degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall’Amministratore delegato;
- b. valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione, avvalendosi con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche delle informazioni fornite dall’Amministratore delegato, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

---

<sup>1</sup> *Regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di mercati* adottato dalla Consob con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modificazioni. L'art. 37 di tale Regolamento, così come modificato dalla citata delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, prevede, *inter alia*, che i comitati interni al Consiglio di Amministrazione – segnatamente il comitato di controllo e, ove istituiti, anche gli altri comitati raccomandati da codici di comportamento in materia di governo societario promossi da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria – delle società quotate controllate soggette all’altri attività di direzione e coordinamento debbano essere composti da Amministratori indipendenti. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha applicato tale disposizione all’atto della nomina dei membri del Comitato, effettuata in data 28 aprile 2011, ancorché a tale data il Regolamento del Comitato stesso non fosse ancora stato aggiornato.

- c. presenta, in coerenza con la Politica per la Remunerazione, proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione, fissa e variabile, degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche, anche con riferimento alla fissazione degli obiettivi di performance e dei criteri di attribuzione della componente variabile;
- d. formula, in coerenza con la Politica per la Remunerazione, proposte per la suddivisione fra i singoli membri del Consiglio dell'eventuale compenso complessivo fissato dall'Assemblea per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.
- e. rende, ove del caso in coerenza con la Politica per la Remunerazione, al Consiglio di Amministrazione parere in ordine al piano di remunerazione variabile dei dirigenti presentato dall'Amministratore delegato (c.d. piano MBO), anche con riferimento alla fissazione degli obiettivi di performance e dei criteri di attribuzione della componente variabile. Analogamente può essere reso in via preventiva all'Amministratore delegato;
- f. rende, ove del caso in coerenza con la Politica per la Remunerazione, all'Amministratore delegato un parere in ordine alla remunerazione dei dirigenti, in conformità alle eventuali delibere assunte dal Consiglio in materia. Analogamente è reso al Consiglio di amministrazione in occasione dell'assunzione di nuovi dirigenti o, comunque, in tutti i casi in cui il Consiglio sia chiamato a deliberare su tale tematica;
- g. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione concernenti la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti, in particolare in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance. Il Comitato può sempre presentare proposte in materia al Consiglio di amministrazione o all'Amministratore delegato;
- h. Con riferimento segnatamente alle *stock option* ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno (*stock option plan* e/o altri piani a base azionaria) e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- i. svolge le funzioni consultive che il Consiglio di Amministrazione ritiene di volta in volta di richiedere al Comitato stesso sulla materia o su quant'altro inerente o connesso.

Il Comitato, per l'espletamento dei propri compiti, può richiedere informazioni all'Amministratore Delegato e ai responsabili di funzione della Società e può richiedere ai

medesimi soggetti di partecipare a specifiche riunioni, ove utile o necessario, può avvalersi a spese della Società di consulenti esterni di propria fiducia, nei limiti del *budget* assegnato dal Consiglio di Amministrazione. Qualora intenda avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive il Comitato verifica preventivamente che gli stessi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Il Regolamento del Comitato prevede inoltre che, nello svolgimento dei propri compiti, il Comitato si ispiri ai criteri applicativi contenuti nel Codice di Autodisciplina in materia di governo societario approvato da Borsa Italiana S.p.A., il cui art. 6 è allegato al Regolamento e ne costituisce parte integrante.

A tutela del buon funzionamento e dell'indipendenza di valutazione del Comitato, il Regolamento del Comitato prevede inoltre che (i) alle riunioni del Comitato possa assistere il Presidente del Collegio sindacale o altro componente del Collegio e, su invito del Presidente del Comitato, possono assistere altri Consiglieri e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile ai fini della trattazione degli argomenti all'ordine del giorno; (ii) nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione, ad eccezione delle proposte inerenti la ripartizione tra tutti i consiglieri del compenso deliberato dall'Assemblea dei soci.

### **1.3 Eventuali esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Al fine di raccogliere alcuni elementi utili nella predisposizione della politica sulla remunerazione, nel febbraio 2011 la Società ha richiesto e ricevuto uno studio di *benchmark* sulle principali posizioni manageriali svolto dalla società di consulenza “K2People”.

Nel corso del 2012, il Comitato Remunerazioni e Nomine si è inoltre avvalso, a fini comparativi, di uno studio effettuato dalla società “AON Hewitt” concernente i compensi attribuiti ai membri degli organi amministrativi delle società quotate nel mercato FTSE MIB.

## **2. LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER GLI ESERCIZI 2012 E 2013**

### **2.1 Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente**

In coerenza con i principi e con i criteri espressi nel Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire al meglio la Società.

In particolare, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo tale da incentivare lo svolgimento dell'attività al perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Per tali soggetti, la politica generale di retribuzione è infatti articolata in due componenti, una a misura fissa e una a misura variabile (c.d. "bonus" o "MBO") legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione fissa garantisce una remunerazione certa di base adeguata all'attività degli Amministratori esecutivi e/o dei dirigenti con responsabilità strategiche, onde evitare l'assenza di compensi nell'eventualità di risultati negativi non addebitabili agli amministratori o ai dirigenti stessi.

Si segnala che, nella determinazione dei compensi da attribuire agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, come peraltro evidenziato dallo studio svolto dalla società "K2People" (si veda *supra*, par. 1.3), la Società deve tener conto di due aspetti peculiari, quali l'ubicazione geografica della direzione aziendale, che può richiedere il riconoscimento di livelli retributivi incrementati al fine di attrarre *manager* provenienti da altre regioni, e la circostanza che, a causa delle incertezze che caratterizzano questa particolare fase della sua esistenza, la Società non è considerata particolarmente attrattiva per risorse di alta qualità.

Nel corso del 2011, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, su proposta dell'Amministratore Delegato allora in carica e previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, alcune linee guida volte a definire i criteri sottostanti l'assegnazione della parte variabile della retribuzione ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio ha altresì delineato i parametri generali per la maturazione di tale compenso variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi comuni e individuali.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è invece commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati.

Non sono previsti piani di *stock option* o piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

## **2.2 Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta da una componente fissa, da erogare indipendentemente da qualsiasi valutazione di merito sull'attività svolte, e da una componente variabile, erogabile solo al raggiungimento

di specifici obiettivi legati ai risultati dell'attività svolta e sulla base di criteri e parametri predeterminati.

#### A. Amministratori Esecutivi

Per gli Amministratori esecutivi, la parte fissa della retribuzione è determinata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, nell'ambito del riparto del compenso fisso complessivo attribuito al Consiglio stesso dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina.

Parimenti, il compenso variabile della retribuzione è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nei limiti del compenso variabile complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

I criteri e le condizioni per l'assegnazione del compenso variabile agli Amministratori Esecutivi sono anch'essi definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine.

Per l'Esercizio 2012, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha stabilito che l'entità del compenso variabile da attribuire agli Amministratori esecutivi venga determinata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA stabiliti nel *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo le seguenti modalità:

- se l'EBITDA, alla chiusura dell'esercizio, risulterà superiore del 30% rispetto al budget, il compenso variabile verrà corrisposto nella misura del 100% del compenso variabile massimo previsto;
- se l'EBITDA, alla chiusura dell'esercizio, risulterà pari o superiore fino ad un massimo del 30% rispetto all'EBITDA stabilito nel *budget*, il compenso variabile verrà corrisposto nella misura del 50% del compenso variabile massimo previsto;
- se l'EBITDA, alla chiusura dell'esercizio, risulterà inferiore di non oltre il 20% rispetto al *budget*, il compenso variabile verrà corrisposto nella misura del 25% del compenso variabile massimo previsto;
- se l'EBITDA, alla chiusura dell'esercizio, risulterà inferiore di oltre il 20% rispetto al *budget*, non verrà corrisposto alcun compenso variabile;
- nell'ambito degli intervalli definiti ai punti precedenti, l'entità del compenso variabile verrà commisurata al risultato di EBITDA a chiusura dell'esercizio secondo una progressione lineare.

#### B. Dirigenti con Responsabilità strategiche

Come in precedenza illustrato, la fissazione del trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche è di competenza dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine e in coerenza con le eventuali delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione in materia. Per le nuove assunzioni, la RAL annuale ed il compenso variabile massimo attribuibile (generalmente espresso in % sulla RAL) è stabilito dal Consiglio di amministrazione in sede di approvazione dell'assunzione medesima, demandando all'Amministratore Delegato e alla funzione Risorse Umane la formalizzazione contrattuale del rapporto di lavoro.

Nel corso del 2011, il Consiglio di Amministrazione ha approvato una politica generale per l'assegnazione della parte variabile della retribuzione (c.d. Piano MBO) ai soggetti in posizione chiave, inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tale politica è basata su una logica di autofinanziamento, secondo la quale i compensi vengono correlati ai risultati conseguiti, attraverso la fissazione di obiettivi di performance commisurati alle previsioni di *budget*, con particolare riferimento all'EBIT. In particolare, in applicazione del principio di autofinanziamento, il risultato di EBIT alla chiusura dell'esercizio di riferimento dovrà essere superiore alle previsioni di *budget* di un importo almeno pari al costo totale degli incentivi programmati, inteso come la somma del massimo della componente variabile prevista dai singoli accordi contrattuali.

La componente variabile della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata in una misura compresa tra il 20% ed il 40% della rispettiva Retribuzione Annuula Lorda ("RAL").

Con riferimento agli obiettivi di performance cui viene correlata la corresponsione o meno del compenso variabile e che ne determinano l'entità, il Piano prevede la fissazione di due tipologie di obiettivi, cui corrisponde una quota del compenso variabile massimo erogabile:

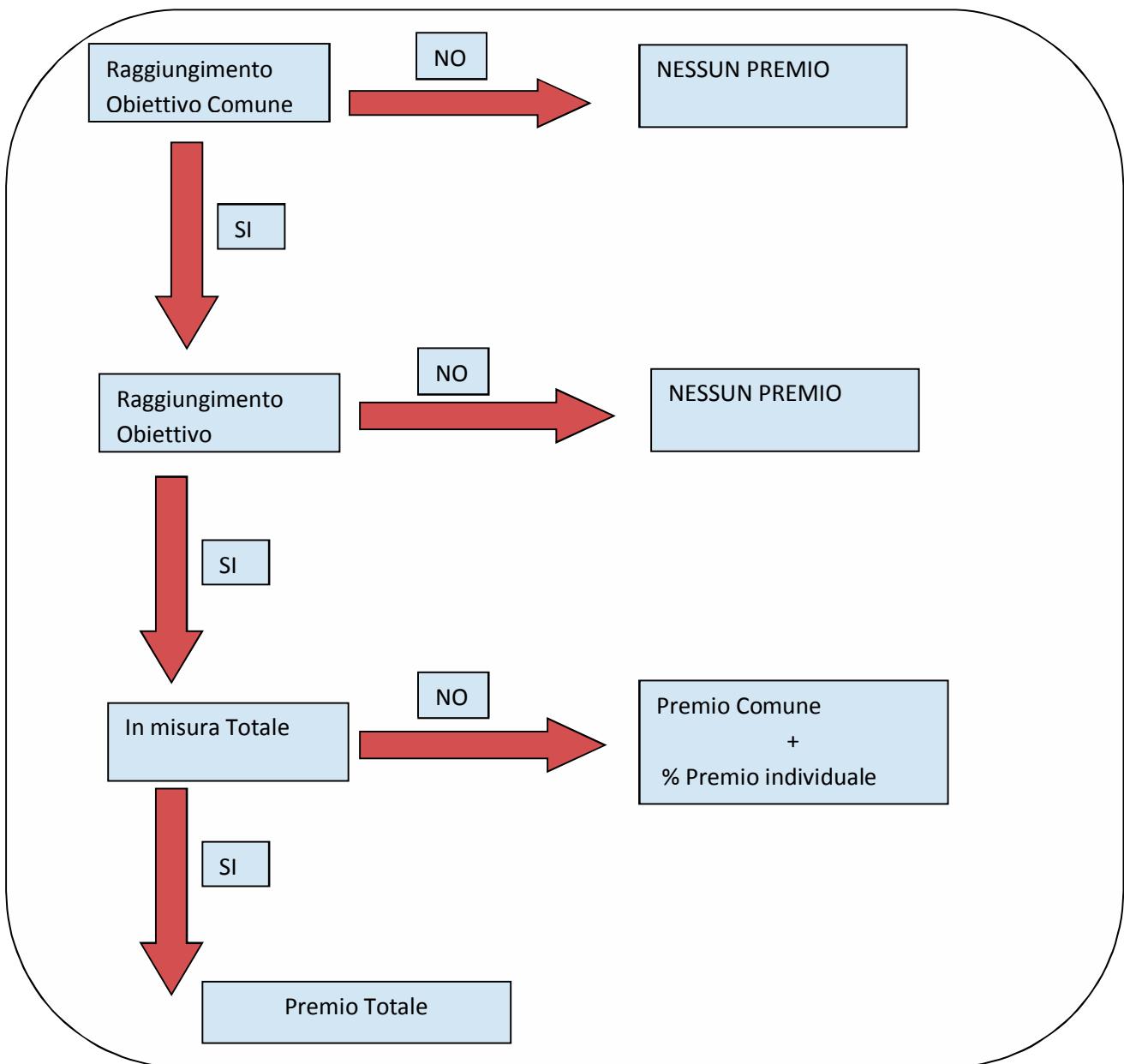
- i) **Obiettivi comuni**, parametrati sui risultati complessivi della Società, con particolare riferimento al risultato di EBIT, ed il cui raggiungimento rappresenta la condizione minima necessaria per l'accesso al bonus;
- ii) **Obiettivi individuali**, definiti dall'Amministratore Delegato sulla base della specifica area di operatività del Dirigente.

L'accesso alla parte variabile della retribuzione è quindi consentito solo al raggiungimento degli obiettivi comuni, a prescindere quindi dal raggiungimento degli obiettivi individuali. E' inoltre previsto che:

- i Dirigenti che non abbiano raggiunto gli obiettivi individuali, non avranno diritto al percepimento di alcun premio (anche se l'obiettivo comune venga raggiunto);

- i Dirigenti che abbiano raggiunto gli obiettivi individuali solo quota parte, percepiranno tale quota di premialità sommata alla quota spettante per l'obiettivo comune;
- coloro i quali hanno raggiunto interamente gli obiettivi individuali, sommeranno al premio relativo agli obiettivi comuni, l'intera premialità relativa agli obiettivi individuali.

Schema rappresentativo delle modalità di assegnazione dei compensi variabili



Gli obiettivi comuni e individuali hanno un peso differente a seconda che i soggetti destinatari facciano parte di funzioni c.d. di linea, ovvero di *staff*. Nel primo caso, gli obiettivi comuni pesano per il 30% del compenso variabile, mentre gli obiettivi individuali ne rappresentano il 70%. Per le funzioni di linea, obiettivi comuni ed individuali rappresentano entrambi il 50% del compenso variabile complessivo attribuito alla risorsa.

Nel suo complesso, il Piano MBO mira ad implementare un sistema di forte correlazione tra performance aziendali e apporto individuale e ad indirizzare sforzi ed energie sul miglioramento organizzativo. A tal fine, è peraltro previsto che almeno uno degli obiettivi individuali assegnati sia condiviso con un altro Dirigente, al fine di incentivare la collaborazione e valorizzare il processo di integrazione aziendale.

Si rende noto infine che, all'esito dei risultati conseguiti dalla Società, per l'esercizio 2012 non è stato corrisposto nessun compenso variabile ai Dirigenti.

\*\*\*

Si segnala che, a fronte dell'intervenuta revisione del Piano industriale della Società avviata nel corso del 2012, comportante, tra l'altro, una significativa contrazione dell'assetto industriale e, conseguentemente, una piena revisione della struttura organizzativa, ad oggi tutt'ora in corso, la Società ha ritenuto di confermare la politica generale sopra descritta anche per l'esercizio 2012, rinviandone la revisione all'esito dei suddetti interventi di riorganizzazione.

Inoltre, a fronte dell'avvicendamento nella carica di amministratore delegato, nonché tenuto conto della prossima scadenza, in concomitanza all'Assemblea dei soci convocata per il giorno 29 aprile 2013, del mandato del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio ha ritenuto di rinviare successivamente a tale data la determinazione dei nuovi obiettivi di performance per gli Amministratori esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

### **2.3 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

I benefici non monetari erogati al personale dipendente della Società sono destinati principalmente all'Amministratore Delegato, ai dirigenti e ad alcuni quadri direttivi e possono consistere nell'assegnazione di automobili aziendali, locazioni immobiliari temporanee per i Dirigenti provenienti da altre Regioni, carta carburante, etc..

Ove ritenuto necessario per ragioni di servizio, ai Dirigenti e ai Quadri della Società possono essere assegnati personal computer portatili e/o telefoni cellulari ad esclusivo uso lavorativo, da restituire all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Con riferimento all'Amministratore Delegato e agli Amministratori esecutivi il valore dei *fringe benefit* è comunque compreso nell'emolumento fisso loro attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, eventuali *fringe benefit* sono negoziati dall'Amministratore Delegato e/o dalla Direzione Risorse Umane all'atto dell'assunzione.

A tutto il personale della Società assunto con contratto a tempo indeterminato sono inoltre assegnate particolari agevolazioni, regolate con apposita procedura interna, per l'acquisto di biglietti aerei Meridiana fly e di altri vettori, come da prassi del settore.

#### **2.4 Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

La politica delle remunerazioni risulta in linea con la gestione del rischio relativo al perseguimento di obiettivi non conformi a quelli della Società e degli azionisti, anche grazie alla predisposizione della stessa da parte del Comitato Remunerazioni e Nomine, dal successivo passaggio deliberativo del Consiglio di Amministrazione e dalla valutazione a consuntivo del medesimo Comitato Remunerazioni e Nomine.

#### **2.5 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

In caso di cessazione dalla carica degli Amministratori non sono previste particolari indennità.

In caso di risoluzione del rapporto con Dirigenti con responsabilità strategiche, si applicano le indennità di fine rapporto previste dalla legge, dagli accordi individuali e dai contratti collettivi applicabili. In taluni casi, i contratti stipulati con Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dei passati esercizi hanno previsto, per scelta autonoma dell'Amministratore Delegato, l'erogazione di un'indennità supplementare.

In considerazione dell'importanza del ruolo ricoperto da tali soggetti, l'Assemblea o il Consiglio di Amministrazione possono inoltre autorizzare la stipula di accordi (patti) di non concorrenza che prevedono il pagamento di una indennità commisurata ai termini ed all'estensione dell'obbligo di non concorrenza previsto.

Con particolare riferimento all'Amministratore Delegato Giuseppe Gentile e al *Chief Commercial Officer* Alessandro Notari, entrambi in carica fino a gennaio 2013 e azionisti della Società fino al febbraio 2013, si segnala che i termini e le condizioni, anche economiche, inerenti la risoluzione dei rispettivi rapporti con la Società sono stati oggetto di specifico accordo stipulato in data 15 gennaio 2013, di cui la Società ha reso noti i termini principali tramite comunicati stampa pubblicati in data 15 gennaio 2013 e 19 gennaio 2013.

#### **2.6 Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

La Società non ha predisposto coperture a livello previdenziale o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie e da quelle previste dai Contratti Collettivi di categoria applicabili.

Con riferimento alle coperture assicurative, la Società ha stipulato una polizza D&O per la copertura assicurativa della responsabilità civile di Amministratori, Sindaci e Dirigenti per atti compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

Inoltre la Società ha stipulato una polizza a copertura di spese sanitarie integrativa rispetto a quanto già previsto dal contratto collettivo Dirigenti Aziende Industriali.

**2.7 Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione ai comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti, in linea con quanto raccomandato nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, non risulta in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società, né gli stessi risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, infatti, è stata determinata in misura fissa dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti dell'importo globale determinato dall'Assemblea ed è commisurata all'impegno profuso, tenuto conto altresì della partecipazione a Comitati interni al Consiglio.

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto sociale, tutti gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle spese da essi sostenute per l'esercizio delle loro funzioni. Non è previsto alcun gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione o dei Comitati interni al Consiglio.

La remunerazione individuale del Presidente non prevede l'attribuzione di componenti variabili di remunerazione, in considerazione del ruolo di direzione e coordinamento svolto dallo stesso.

## SEZIONE II

**1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Gli elementi che compongono la remunerazione dell'Esercizio 2012 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i seguenti:

- (i) Remunerazione fissa: nei limiti dell'importo globale massimo approvato dall'Assemblea degli azionisti in data 15 febbraio 2012 e secondo quanto stabilito in data 27 febbraio 2012 dal Consiglio di Amministrazione, ad ogni membro del

Consiglio di Amministrazione è stato attribuito un compenso pari ad Euro 25.000,00. Per gli Amministratori esecutivi, a tale importo si aggiunge il compenso ad essi attribuito dal Consiglio di Amministrazione, determinato sulla base delle deleghe attribuite, sempre nell'ambito dell'importo massimo complessivo approvato dall'Assemblea.

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, secondo quanto stabilito dall'Assemblea del 28 giugno 2013 aprile 2009, è determinata in un importo forfettario omnicomprensivo pari ad Euro 70.000 lordi annui per il Presidente e ad Euro 50.000 lordi annui per ciascun Sindaco effettivo.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro e in linea con i principi descritti alla Sezione I, par. 2.1 e seguenti.

- (ii) Remunerazione variabile: l'importo complessivo massimo da attribuire a titolo di compenso variabile agli Amministratori investiti di particolari cariche è deliberato dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina. Nell'ambito di tale importo complessivo, sulla base delle deleghe eventualmente attribuite a taluno dei suoi membri, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle modalità di ripartizione di tale importo massimo e all'assegnazione ai singoli amministratori esecutivi.
- (iii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle proprie mansioni ed in ragione della carica ricoperta in rispetto a dei massimali definiti per ogni tipologia di voce di spesa.
- (iv) Bonus e altri incentivi: gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di componenti variabili della remunerazione subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi, anche non finanziari, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine. La componente variabile è soggetta ad un importo massimo stabilito in funzione della mansione ed in ragione della carica ricoperta. Il Comitato Remunerazioni e Nomine, su base annuale, valuta il raggiungimento da parte della Società degli obiettivi stabiliti nell'esercizio precedente e formula le conseguenti proposte al Consiglio di Amministrazione in merito all'entità del compenso variabile da corrispondere agli Amministratori esecutivi.
- (v) Benefici non monetari: i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto, ove previsto dai rispettivi contratti, all'assegnazione di automobili aziendali ed altri *benefit* eventualmente concordati all'atto dell'assunzione o successivamente assegnati. I relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e previdenziale e costituiscono parte della loro remunerazione lorda rilevante ai fini fiscali e contributivi.
- (vi) Indennità di fine mandato: Non sono previste indennità di fine mandato in favore dei membri uscenti del Consiglio di Amministrazione, salvo per gli Amministratori esecutivi, ove previsto dai rispettivi contratti.

- (vii) Trattamenti di fine rapporto: i Dirigenti con responsabilità strategiche maturano le indennità di fine rapporto ai sensi di legge e dei contratti collettivi applicabili.

#### Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro tra la Società e Dirigenti con responsabilità strategiche, vengono a decadere immediatamente i diritti legati alla remunerazione variabile, fatti salvi i diritti maturati in relazione alla prestazione lavorativa svolta nel periodo precedente la cessazione, ad eccezione dei casi di risoluzione anticipata per dolo o colpa grave o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo; alla cessazione del rapporto devono essere riconsegnati tutti i beni e gli strumenti aziendali precedentemente assegnati (tra cui anche l'automobile, eventuali alloggi concessi in uso temporaneo, il personale computer, il telefono cellulare, ecc.).

In alcuni casi, l'Amministratore Delegato può autorizzare, ove ne sussistano le condizioni senza pregiudizio per il patrimonio aziendale, che alcuni benefici non monetari possano essere mantenuti per un certo periodo di tempo successivamente all'interruzione del rapporto (agevolazioni sui biglietti aerei, carta carburante, telefoni cellulari, personal computer, etc.)

Con riferimento alle indennità riconosciute in caso di scioglimento anticipato del rapporto con Dirigenti con responsabilità strategiche, il relativo trattamento è definito nell'ambito delle singole negoziazioni contrattuali, tenuto conto, tra l'altro, del profilo professionale, del ruolo ricoperto e del complesso delle condizioni che regolano il rapporto di lavoro. Il trattamento riconosciuto ai Dirigenti con responsabilità strategiche è oggetto di esame, al momento dell'assunzione, da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato Remunerazioni e nomine.

Nel corso dell'esercizio 2011, in taluni casi l'Amministratore Delegato allora in carica ha accordato, in via autonoma e senza preventivo coinvolgimento del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Consiglio di Amministrazione, specifiche condizioni complementari aventi ad oggetto indennità supplementari erogabili al verificarsi dell'interruzione del rapporto prima di tre anni dalla data di assunzione (in un caso aumentati a cinque anni). Tali indennità sono state pertanto applicate nel corso del 2011 e del 2012 con riferimento all'uscita di taluni Dirigenti dalla Società.

Per quanto eventualmente non specificato nella presente Relazione, la Società adotta le regole derivanti dalle previsioni di legge e dai contratti collettivi di lavoro applicabili.

## 2. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2012

Tabella 1- Compensi attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'Esercizio 2012 (01.01.2012-31.10.2012)

COGNOME E NOME	CARICA <sup>2</sup>	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 (1)	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
MARCO RIGOTTI	PRESIDENTE Meridiana fly AMMINISTRATORE Air Italy S.p.A. + Air Italy Holding S.r.l.	01.01.2012-31.10.2012 21.05.2012-16.10.2012	Bilancio 2012 Dimesso il 16.10.2012	208.333 6.758	- -	- -	- -	- -	215.091	- -	- -
TRIVI FRANCO	VICE PRESIDENTE Meridiana fly	01.01.2012-31.10.2012	Bilancio 2012	58.333	-	-	-	-	58.333	-	-
GENTILE GIUSEPPE	AMMINISTRATORE DELEGATO Meridiana fly S.p.A. AMMINISTRATORE DELEGATO Air Italy S.p.A + Air Italy Holding S.r.l.	01.01.2012-31.10.2012 01.01.2012-31.10.2012	Dimesso il 15.02.2013 Dimesso il 15.02.2013	390.784 203.194	- -	- -	- -	- -	593.978	- -	- -
SCARAMELLA ROBERTO	AMMINISTRATORE Meridiana fly S.p.A. AMMINISTRATORE Air Italy S.p.A + Air Italy Holding S.r.l.	01.01.2012-31.10.2012 01.01.2012-31.10.2012	Bilancio 2012 Bilancio 2012	20.833 20.361	- -	- -	- -	- -	41.194	- -	- -
VICARI SALVATORE	AMMINISTRATORE Meridiana fly	01.01.2012-31.10.2012	Bilancio 2012	20.833	22.314	-	-	-	43.147	-	-
LOMONACO GIUSEPPE	AMMINISTRATORE Meridiana fly	01.01.2012-31.10.2012	Bilancio 2012	20.833	20.230	-	-	-	41.063	-	-
SILVIO PIPPOBELLO	AMMINISTRATORE Meridiana fly AMMINISTRATORE Air Italy S.p.A.	27.02.2012-31.10.2012 24.10.2012-31.10.2012	Bilancio 2012 Bilancio 2012	16.940 320	- -	- -	- -	- -	17.260	- -	- -
VINCENZO DE BUSTIS FIGAROLA	AMMINISTRATORE Meridiana fly	27.02.2012-31.10.2012	Bilancio 2012	16.940	15.246	-	-	-	32.186	-	-
CARLO ROTA	AMMINISTRATORE Meridiana fly AMMINISTRATORE Air Italy S.p.A. + Air Italy Holding S.r.l.	27.02.2012-31.10.2012 27.02.2012-31.10.2012	Dimesso il 15.02.2013 Dimesso il 15.02.2013	16.940 14.315	- -	- -	- -	- -	31.255	- -	- -
MARIO PORCARO	AMMINISTRATORE Meridiana fly	27.02.2012-31.10.2012	Dimesso il 15.02.2013	16.940	-	-	-	-	16.940	-	-

<sup>2</sup> Nella riga inferiore, ove presente, sono indicati in forma aggregata, per il periodo di competenza indicato, i compensi spettanti per le cariche ricoperte in società controllate da Meridiana fly o ad essa collegate.

ALESSANDRO NOTARI	AMMINISTRATORE Meridiana fly AMMINISTRATORE Air Italy S.p.A + Air Italy Holding S.r.l.	27.02.2012- 31.10.2012  27.02.2012- 31.10.2012	Dimesso il 15.02.2013  Dimesso il 15.02.2013	93.921  18.612	-  -	-  -	-  -	-  -	112.533	-  -	-  -
ROMOLO PERSIANI	AMMINISTRATORE Meridiana fly AMMINISTRATORE Air Italy S.p.A.	27.02.2012- 31.10.2012  21.05.2012- 31.10.2012	Bilancio 2012  Bilancio 2012	16.940  7.443	-  -	-  -	-  -	-  -	24.383	-  -	-  -
CLAUDIO MIORELLI	AMMINISTRATORE Meridiana fly	01.01.2012- 27.02.2012	Dimesso il 27.02.2013	7.983	-  -	-  -	-  -	-  -	7.983	-  -	-  -
GIANCARLO ARDUINO	AMMINISTRATORE Meridiana fly	01.01.2012- 27.02.2012	Dimesso il 27.02.2013	3.992	3.320	-  -	-  -	-  -	7.312	-  -	-  -
<i>Totale (inclusi i compensi da società controllate)</i>				1.181.548	61.110	-	-	-	1.242.658	-	-
<i>Totale dalla sola Società che redige il bilancio</i>				910.545	61.110	-	-	-	971.655	-	-

(1) La colonna "Totale" esprime per ciascun amministratore la somma dei compensi percepiti dalla Società che redige il bilancio e dalle società da questa controllate.

Tabella 2- Rappresentazione in forma aggregata dei Compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'Esercizio 2012 (01/01/2012-31/10/2012)

	PERIODO PER CUI È STA RICOERTA LA 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
Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche (5 Dirigenti)	01.01.2012- 31.10.2012	534.774	-	-	7.367	-	542.141	-	634.062
Compensi nella società che redige il bilancio		515.049	-	-	7.367	-	522.416	-	634.062
Compensi da controllate e collegate		19.725	-	-	-	-	19.725	-	-
<i>Totale</i>		534.774	-	-	7.367	-	542.141	-	634.062

**Tabella 3 – Compensi attribuiti ai membri del Collegio Sindacale per l’Esercizio 2012 (01.01.2012-31.10.2012)**

COGNOME E NOME	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
LUIGI GUERRA	PRESIDENTE CS Meridiana fly	01.01.2012-31.10.2012	Bilancio 2014	58.333	-	-	-	-	75.973	-	-
	PRESIDENTE CS Air Italy S.p.A. +Air Italy Holding S.r.l.	21.05.2012-31.10.2012	Bilancio 2014	17.640	-	-	-	-		-	-
ANTONIO MELE	SINDACO EFFETTIVO	01.01.2012-31.10.2012	Bilancio 2014	41.667	-	-	-	-	41.667	-	-
CESARE CONTI	SINDACO EFFETTIVO	01.01.2012-28.06.2012	Bilancio 2011	25.000	-	-	-	-	25.000	-	-
Giovanni Rebecchini	SINDACO EFFETTIVO	28.06.2012-31.10.2012	Dimesso in data 15.01.2013	16.667	-	-	-	-	16.667	-	-
<i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<b>141.667</b>	-	-	-	-	<b>141.667</b>	-	-
<i>Compensi da controllate e collegate</i>				<b>17.640</b>	-	-	-	-	<b>17.640</b>	-	-
<i>Totali</i>				<b>159.307</b>	-	-	-	-	<b>159.307</b>	-	-

**Tabella 4- Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo al 31 ottobre 2012**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011	NUMERO AZIONI ACQUISITE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.10.2012
GIUSEPPE GENTILE	AMMINISTRATORE DELEGATO	MERIDIANA FLY S.p.A.	0	29.908.460	1.550.000	28.358.460
ALESSANDRO NOTARI	AMMINISTRATORE DAL 27 FEBBRAIO 2012	MERIDIANA FLY S.p.A.	0	6.408.960	0	6.408.960