



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

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

SEZIONE I - POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DI AEROPORTO DI BOLOGNA S.p.A.

1.1 Premessa

Il Consiglio di amministrazione di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. ("**Aeroporto di Bologna**", l'"**Emittente**" o la "**Società**") ha approvato il 15 febbraio 2016 una politica per la remunerazione dell'Emittente - di seguito la "**Politica**" - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") e dell'art. 6 del Codice di autodisciplina delle società quotate ("**Codice di Autodisciplina**"), tenendo altresì in considerazione quanto indicato dalle Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2004/913/CE, 2005/162/CE e 2009/385/CE. La Politica rimarrà in vigore fino a revoca.

Si segnala che le azioni della Società sono ammesse alla negoziazione nel Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ("**MTA**") dal 14 luglio 2015 e che, pertanto, la presente Relazione e la Politica sono redatte e approvate in sede di prima applicazione, per la Società, degli obblighi ex art. 123-ter del TUF.

I principi contenuti nella Politica si basano sostanzialmente (i) su un peso significativo della componente variabile sul totale della remunerazione (modulata in funzione dei ruoli rivestiti dai beneficiari nell'ambito del processo decisionale della Società); (ii) sulla corresponsione della parte variabile del compenso al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili di breve periodo (un anno, attraverso il programma di Management By Objectives - "**MBO**" - adottato dall'Emittente da più esercizi) e di medio-lungo periodo (attualmente attraverso i piani di incentivazione monetari denominati "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2015 (II semestre)-2017" - il "**Primo Piano ILT**" - il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione della Società il 12 ottobre 2015 - e il "Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2016-2018" - il "**Secondo Piano ILT**" e, congiuntamente con il primo Piano ILT, i "**Piani ILT**", il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione della Società il 15 febbraio 2016); (iii) sulla previsione di obiettivi di *performance* economici per i soggetti rilevanti; (iv) sulla posticipazione del pagamento di una parte rilevante della componente variabile (nell'ambito dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo) ad un momento successivo rispetto all'esercizio in cui maturano i relativi presupposti (90 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno del Piano ILT); (v) sulla previsione di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro ulteriori rispetto a quelle di legge; (vi) sulla remunerazione fissa per gli amministratori non esecutivi e indipendenti.

1.2 Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica

La Politica - la prima adottata successivamente alla quotazione della Società nel Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ("**MTA**") - è stata predisposta dal Consiglio di amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la remunerazione della Società (il "**Comitato per la Remunerazione**"). Quest'ultimo ha esaminato e approvato il contenuto della Politica nella riunione tenutasi il 15 febbraio 2016, anche alla presenza del Presidente del Collegio sindacale dell'Emittente.

A tale data, il Comitato per la Remunerazione risultava composto da tre amministratori non esecutivi e indipendenti di Aeroporto di Bologna e, segnatamente, da Marco Cammelli (Presidente), Sonia Bonfiglioli e Luca Mantecchini.

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

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

Nel predisporre la Politica, Aeroporto di Bologna si è avvalso della consulenza dell'esperto indipendente Hay Group, che ha predisposto nel luglio 2015, su incarico dell'Emittente, uno studio sul piano di incentivazione di medio-lungo periodo poi adottato da parte della Società (contenente anche un'analisi comparativa della remunerazione degli amministratori esecutivi con poteri di gestione delle principali società aeroportuali quotate in Italia e in Europa) nonché di un'analisi comparativa della remunerazione dei presidenti del Consiglio di amministrazione non esecutivi e dei membri dei comitati interni al Consiglio stesso in società italiane quotate con caratteristiche simili alla Società in termini dimensionali.

1.3 Finalità della Politica e principi che ne sono alla base

Si riporta qui di seguito il testo integrale della Politica, come da ultimo adottata, in cui sono indicate le sue finalità e i principi di base e sono descritte le linee guida in materia di componenti fisse e variabili delle remunerazioni, di obiettivi di performance, di componenti variabili di breve e medio-lungo periodo, di benefici non monetari, di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro e di retribuzione degli amministratori in funzione del ruolo da essi rivestito nel Consiglio.

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

1. PREMESSA

La presente Politica generale per le remunerazioni di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. (l'"Emittente" o la "Società") - di seguito la "Politica" - è stata redatta ai sensi dell'art. 6 del Codice di autodisciplina delle società quotate, come modificato nel luglio 2014 ("Codice di Autodisciplina"), tenendo altresì in considerazione quanto indicato dalle Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2004/913/CE, 2005/162/CE e 2009/385/CE. La Politica è stata approvata dal Consiglio di amministrazione della Società il 15 febbraio 2016, su proposta del Comitato per la remunerazione dell'Emittente, e rimarrà in vigore fino a revoca.

2. OBIETTIVI E SOGGETTI RILEVANTI

*La presente Politica stabilisce linee guida e principi per la definizione delle remunerazioni delle principali figure manageriali della Società e delle società ad essa facenti capo (il "**Gruppo**") volti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il gruppo e ad allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.*

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

(a) *gli amministratori e, all'interno del Consiglio di amministrazione della Società, gli amministratori esecutivi¹, gli amministratori non esecutivi² e quelli indipendenti³;*

(b) *i dirigenti con responsabilità strategiche (i "**Dirigenti Strategici**"), per tali intendendosi i dirigenti, come individuati dal Consiglio di amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'Emittente o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future dello stesso.⁴*

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

3. LINEE GUIDA

3.1 Principi

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

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

- a) la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;*
- b) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di amministrazione;*
- c) siano introdotti sia degli obiettivi di breve periodo, al fine di incentivare il raggiungimento dei risultati previsti dalla programmazione annuale, sia obiettivi di medio-lungo periodo, al fine di favorire l'allineamento degli interessi dei Soggetti Rilevanti a quelli degli azionisti, fermo restando che - su base annualizzata - la corresponsione di una porzione non trascurabile della componente variabile della remunerazione debba essere corrisposta in funzione del raggiungimento di questi ultimi obiettivi;*
- d) la componente variabile della remunerazione corrisponda, nel suo complesso e su base annualizzata, a una percentuale non trascurabile della componente fissa lorda. In particolare, devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili – sia per la componente variabile legata a obiettivi di breve periodo, sia per quella legata a obiettivi di medio/lungo periodo – su base annualizzata, tra il 20% e il 50% della componente fissa lorda per ciascuna delle due componenti variabili;*
- e) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economico-finanziari e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di*

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

² Per tali intendendosi gli amministratori diversi da quelli esecutivi.

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

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

remunerazione basati su azioni) - siano predeterminati, misurabili, sfidanti, raggiungibili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Per quanto riguarda gli obiettivi economico-finanziari, gli elementi a cui vanno commisurate le componenti variabili sono individuati in EBITDA gestionale e ROCE, come risultanti dal bilancio dell'Emittente approvato di volta in volta per l'esercizio e/o gli esercizi di riferimento; per quanto riguarda altri obiettivi specifici essi possono essere individuati, tra l'altro, in livelli di qualità dei servizi aeroportuali, avanzamento del piano investimenti e target di sviluppo traffico;

- f) gli obiettivi di medio-lungo periodo abbraccino un orizzonte temporale coincidente, tendenzialmente, con quello del business plan del Gruppo e tengano in considerazione gli aggregati e/o le medie dei risultati dei singoli periodi che lo compongono, per incentivare il raggiungimento complessivo dei target ivi previsti, anche attraverso meccanismi c.d. "rolling", che tengano cioè in considerazione cicli triennali ricorrenti, con l'assegnazione di un nuovo ciclo di piano ogni anno;*
- g) una porzione della componente variabile da erogarsi a seguito del raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo, pari almeno al 50% di detta componente variabile, possa essere corrisposta attraverso l'assegnazione di azioni o di opzioni (anche virtuale) nell'ambito di piani di incentivazioni azionaria, con un periodo di maturazione o di vesting almeno triennale;*
- h) la corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia differita rispetto al momento in cui sorgono i presupposti per la sua erogazione, considerando tuttavia sia che i principi per la determinazione di tale porzione qui previsti già implicano la posticipazione della corresponsione della componente variabile rispetto agli esercizi in cui questa matura sia la necessità di rendere coerente il momento del pay out con la durata dei mandati dei consiglieri beneficiari;*
- i) la parte variabile della remunerazione legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia corrisposta esclusivamente qualora alla data dell'erogazione il rapporto organico o di lavoro dei Soggetti Rilevanti sia ancora in essere, salvo per specifiche deroghe in caso di risoluzione consensuale o per giusta causa di detti rapporti e in caso di successione;*
- j) ove gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche all'interno del Consiglio di amministrazione siano anche Dirigenti Strategici, i compensi complessivamente percepiti per effetto delle diverse cariche rivestite rispondano complessivamente ai principi e alle linee guida di cui al presente Paragrafo 3.1.1;*
- k) devono essere previsti dei meccanismi contrattuali che consentano alla Società di chiedere, in tutto o in parte, la restituzione di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;*

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

3.1.3 *fatto salvo quanto previsto per legge e dai contratti collettivi nazionali limitatamente al periodo di preavviso (ovvero alla relativa indennità sostitutiva), le eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo ovvero le eventuali indennità dovute ai Dirigenti*

*Strategici in caso di risoluzione dei rapporti di lavoro non devono superare 2 (due) annualità di retribuzione globale annua, ciascuna calcolata come Retribuzione Annua Lorda in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro incrementata della media dell'ultimo triennio (ovvero del periodo disponibile a partire dal 15 luglio 2015) a titolo di premio variabile annuale e di incentivazione a lungo termine (di seguito, complessivamente, "**Totale dei Compensi**")*;

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

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

3.1.6 *non possono essere attribuiti bonus completamente discrezionali ai Soggetti Rilevanti, ferma restando tuttavia la possibilità di attribuire a tali figure in via eccezionale dei bonus una tantum in relazione a specifiche operazioni straordinarie di particolare rilevanza strategica od operativa o in caso di raggiungimento da parte della Società o di obiettivi patrimoniali, economici o finanziari ritenuti dalla Società particolarmente significativi.*

3.2 Procedure

La remunerazione dei Soggetti Rilevanti sarà definita come segue:

3.2.1 Determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione

I compensi degli amministratori saranno stabiliti come segue:

- (a) *all'atto dell'insediamento o nella prima riunione utile successiva, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione, provvederà a determinare i compensi spettanti agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, agli altri amministratori esecutivi e a quelli indipendenti ai sensi dell'art. 2389, ultimo comma, del codice civile*;
- (b) *la remunerazione dei nuovi amministratori esecutivi investiti di particolari cariche in sostituzione di quelli cessati o decaduti ovvero nominati in caso di integrazione del Consiglio di amministrazione sarà determinata da quest'ultimo, su proposta del Comitato per la remunerazione, nel corso della prima riunione in cui parteciperanno i nuovi consiglieri o nella prima seduta utile successiva*;
- (c) *la determinazione dei compensi previsti dalle precedenti lettere (a) e (b) sarà effettuata nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di amministrazione di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure, previo il parere positivo del Comitato per la remunerazione*;
- (d) *la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel precedente Paragrafo 3 nonché la definizione degli obiettivi ivi indicati sarà effettuata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione, tenendo in considerazione il ruolo*

aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società;

- (e) eventuali bonus ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di amministrazione in base alle proposte formulate dal Comitato per la remunerazione;*
- (f) il Consiglio di amministrazione, e per l'esso l'amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione;*
- (g) le proposte del Comitato per la remunerazione saranno supportate da adeguata attività istruttoria, coinvolgendo nei lavori, ove possibile, anche membri del Collegio sindacale;*
- (h) il Consiglio di amministrazione e/o il Comitato per la remunerazione potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di amministrazione.*

3.2.2 Determinazione della remunerazione dei Dirigenti Strategici

- (a) La remunerazione dei Dirigenti Strategici viene stabilita dal Consiglio di amministrazione o dall'Amministratore delegato a ciò preposto, nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di amministrazione o dell'Amministratore delegato preposto di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure. In tal caso, sarà acquisito il preventivo parere positivo del Comitato per la remunerazione;*
- (b) la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel precedente Paragrafo 3.1 sarà effettuata dal Consiglio di amministrazione o dall'Amministratore delegato preposto, tenendo in considerazione il ruolo aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società;*
- (c) eventuali bonus per i Dirigenti Strategici ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di amministrazione, sentito il Comitato per la remunerazione;*
- (d) il Consiglio di amministrazione, e per l'esso l'amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione che hanno come destinatari i Dirigenti Strategici;*
- (e) il Consiglio di amministrazione e/o l'Amministratore delegato preposto potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei Dirigenti Strategici.*

3.2.3 Ruolo di vigilanza del Comitato per la remunerazione

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

1.4 Componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici della Società viene corrisposta al raggiungimento dei risultati economici e/o di obiettivi individuali prefissati, attraverso due meccanismi di incentivazione, di cui uno di breve periodo (MBO) e uno di medio-lungo periodo (attualmente sono correnti, il piano di incentivazione monetario denominato "**Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2015(II semestre)-2017**" e il piano di incentivazione monetario denominato "**Piano di Incentivazione a Lungo Termine (ILT) 2016-2018**".

(a) MBO

L'MBO prevede l'assegnazione di un bonus annuale in base al raggiungimento di obiettivi quantitativi (obiettivi di EBITDA gestionale), di obiettivi qualitativi comuni aziendali (qualità complessiva del servizio, misurata attraverso il grado di raggiungimento dell'indicatore "*ASQ - Overall satisfaction with the airport*") nonché attraverso obiettivi individuali (es. sviluppo del traffico), secondo parametri e metodologie periodicamente definite.

(b) Piani ILT

I Piani ILT sono piani di incentivazione monetario di medio-lungo periodo ricorrente (c.d. *rolling*), con assegnazione annuale di obiettivi a tre anni. Si segnala tuttavia che il Primo Piano ILT - adottato dal Consiglio di amministrazione del 13 ottobre 2015 successivamente alla quotazione della Società nel MTA del luglio 2015 - ha un orizzonte temporale ridotto di 30 mesi (secondo semestre 2015 - 2017), che tiene conto dell'insediamento del nuovo Consiglio di amministrazione post quotazione proprio nel luglio 2015. Il Secondo Piano ILT è stato approvato per il triennio 2016 - 2018 dal Consiglio di amministrazione della Società il 15 febbraio 2016. I Piani ILT hanno entrambi come beneficiario l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Aeroporto di Bologna.

Con l'adozione dei Piani ILT, la Società si è prefissa l'obiettivo di incentivare l'Amministratore Delegato e Direttore Generale al miglioramento della *performance* nel medio-lungo termine, con particolare riferimento ai livelli di *performance* economico-finanziaria e di crescita patrimoniale connessa allo sviluppo delle infrastrutture. Si prefigge altresì di creare le condizioni per una maggiore convergenza di interessi del *management* e degli azionisti e di garantire un maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato.

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

I Piani ILT sono gestiti dal Consiglio di amministrazione (con facoltà di modifica del relativo regolamento) e prevedono, cumulativamente per il periodo, un obiettivo di redditività (EBITDA gestionale), un obiettivo finanziario (ROCE) - che tuttavia non è stato inserito nel Primo Piano ILT in considerazione del ridotto orizzonte temporale dello stesso rispetto al normale ciclo triennale - e un obiettivo legato alla realizzazione del piano di investimenti aeroportuale. Per ciascuno degli obiettivi possono essere stabiliti livelli di risultato minimi e massimi e, al raggiungimento del livello minimo di risultato, il premio maturato corrisponderà al 50% del premio assegnato. Al raggiungimento o superamento del livello massimo di risultato, il premio maturato corrisponderà al 100% del premio

assegnato, mentre in caso di raggiungimento di un livello di risultato intermedio, il premio maturato sarà calcolato in modo proporzionale tra i livelli minimo e massimo.

Il premio effettivamente spettante al beneficiario è erogato 90 giorni dopo l'approvazione del bilancio di esercizio della Società relativo all'ultimo esercizio del Piano ILT, a condizione tuttavia che l'Emittente abbia conseguito un risultato positivo negli esercizi di riferimento al netto delle erogazioni delle remunerazioni variabili dei piani di breve e medio-lungo periodo e dei premi di risultato.

Sono previsti meccanismi di modifica del meccanismo del Piano ILT a seguito di operazioni straordinarie eventualmente deliberate dalla Società.

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

I termini e le condizioni dell'MBO e dei Piani ILT sono conformi ai principi e alle linee guida previsti dalla Politica (con l'eccezione degli obiettivi del Primo Piano ILT, per le ragioni sopra evidenziate).

1.5 Coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie

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

SEZIONE II - COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

Vengono riportate qui di seguito le informazioni relative alla remunerazione percepita nel corso dell'esercizio al 31 dicembre 2015 da parte dei componenti del Consiglio di amministrazione di Aeroporto di Bologna e dei Dirigenti Strategici. Si segnala al riguardo che nel 2015 la Società ha individuato in Aeroporto di Bologna un Dirigente Strategico, che riveste il ruolo di Direttore Generale della Società.

PARTE PRIMA - COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

2.1 Composizione della remunerazione

La remunerazione degli amministratori di Aeroporto di Bologna e dei Dirigenti Strategici al 31 dicembre 2015 risulta composta dalle seguenti voci:

CARICHE	FISSO	VARIABILE		BENEFIT	INDENNITÀ
		B ¹	M/L ²		
Amministratori esecutivi con cariche	√	√	√	√	√
Amministratori non esecutivi	√				
Amministratori indipendenti	√				
Dirigenti Strategici	√	√	√	√	√

¹ Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo

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

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

Per maggiori informazioni sulle componenti variabili della remunerazione degli amministratori di Aeroporto di Bologna e dei Dirigenti Strategici, si rinvia al precedente Paragrafo 1.4.

I *benefit* assegnati al Dirigente Strategico consistono, a seconda dei casi, nell'uso di automobili, abitazioni e telefoni aziendali. Per maggiori informazioni sulle componenti della remunerazione spettanti ai singoli amministratori di Aeroporto di Bologna e Dirigenti Strategici, si rinvia alle tabelle di dettaglio di cui alla Parte Seconda della presente Sezione.

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

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

(a) al solo Amministratore delegato e Direttore generale Nazareno Ventola spetta un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro subordinato quale Direttore generale, pari a due annualità di retribuzione globale annua, ciascuna calcolata come Retribuzione Annuale Lorda in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro incrementata della media dell'ultimo triennio (ovvero del periodo disponibile a partire dal 15 luglio 2015) a titolo di premio variabile annuale e di incentivazione a lungo termine. L'assegnazione dell'indennità non è legata ai criteri di *performance*. Il diritto all'indennità matura nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro dovesse essere risolto da parte della Società – anche nell'ambito di un licenziamento collettivo – per ragioni di carattere oggettivo, ovvero per motivazioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, ivi comprese le ipotesi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, anche in caso di crisi o ammissione a procedure concorsuale, soppressione della funzione di Direttore generale o per fatto o colpa del Dirigente che non determinino una giusta causa di risoluzione del rapporto con effetto immediato, e indipendentemente dalla verifica in ordine alla giustificatezza o meno della detta risoluzione. (b) gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro sui diritti spettanti ai sensi del Piano ILT sono indicati nel precedente Paragrafo 1.4 (b);

(c) non sono previsti accordi che prevedono il mantenimento o l'assegnazione di benefici non monetari a favore di coloro che abbiano cessato il loro incarico o la stipula di contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto;

(d) il solo Amministratore delegato e Direttore generale Nazareno Ventola ha concluso un accordo di non concorrenza con la Società che prevede un compenso;

(e) nessun amministratore o Dirigente Strategico che ha diritto a un'indennità per la cessazione del rapporto organico o di lavoro ha cessato il proprio incarico nel 2015.

* * *

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

Cognome	Nome	Carica	Titolo del possesso	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
RUBINI	MARIA LUISA	Coniuge amministratore non esecutivo	proprietà	AdB	0	20.000	0	20.000
VENTOLA	NAZARENO	Amministratore Esecutivo	proprietà	AdB	0	2.500	0	2.500

Bologna, lì 30 Marzo 2016

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Enrico Postacchini

PARTE SECONDA: DETTAGLIO DELLE REMUNERAZIONI PERCEPITE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI DIREZIONE, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI AEROPORTO GUGLIELMO MARCONI DI BOLOGNA S.P.A. (LA "SOCIETÀ") E DAI DIRIGENTI STRATEGICI NELL'ESERCIZIO 2015

Tabella 1: Dettaglio delle remunerazioni percepite dai componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo della Società e dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2015 (in Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO IN CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
AMMINISTRATORI												
ENRICO POSTACCHINI	Presidente	dal 27.6.2014 al 14.7.2015 e dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				71.538 ¹	NA	20.000	NA	NA	NA	91.538	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	0	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				71.538		20.000				91.538		
NAZARENO VENTOLA	Amm.delegato	dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				241.889 ²	NA	87.000	NA	9.240	NA	338.129	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	0	NA	0	NA	0	NA	NA
Totale				241.889		87.000		9.240		338.129		
GIORGIO TABELLINI	Amm.re	dal 27.6.2014 al 14.7.2015 e dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				14.810 ³	NA	NA	NA	NA	NA	14.810	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				14.810						14.810		
GIADA GRANDI	Amm.re	dal 27.6.2014 al 14.7.2015 e dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				14.560 ⁴	NA	NA	NA	NA	NA	14.560	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	NA	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				14.560						14.560		
LUCA MANTECCHINI	Amm.re Ind.	dal 27.6.2014 al 14.7.2015 e dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				14.810 ⁵	2.500 ⁶	NA	NA	NA	NA	17.310	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				14.810	2.500					17.310		

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO IN CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					

SONIA BONFIGLIOLI	Amm.re Ind.	dal 27.6.2014 al 14.7.2015 e dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.242 ⁷	4.000 ⁸	NA	NA	NA	NA	16.242	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				12.242	4.000					16.242		

MARCO CAMMELLI	Amm.re Ind.	dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				0 ⁹	11.500 ¹⁰	NA	NA	NA	NA	11.500	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				0	11.500					11.500		

CHIARA FORNASARI	Amm.re Ind.	dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				6.538 ¹¹	1.000 ¹²	NA	NA	NA	NA	7.538	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				6.538	1.000					7.538		

GIANNI LORENZONI	Amm.re Ind.	dal 14.7.2015	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				0 ¹³	9.500 ¹⁴	NA	NA	NA	NA	9.500	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				0	9.500					9.500		

SINDACI

PIETRO FLORIDIA	Presidente	dal 27.05.2013	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				64.154 ¹⁵	2.480 ¹⁶	NA	NA	NA	NA	66.634	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				64.154	2.480					66.634		

MASSIMO SCARAFUGGI	Sindaco effettivo	dal 27.05.2013	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				53.915,18 ¹⁷	930 ¹⁸	NA	NA	NA	NA	54.845,18	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				5.917,80 ¹⁹	0	NA	NA	NA	NA	5.917,80	NA	NA
Totale				59.832,98	930					60.762,98		

CARLA GATTI	Sindaco effettivo	dal 27.05.2013	Approvazione del bilancio al 31.12.2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				51.727,83 ²⁰	2.170 ²¹	NA	NA	NA	NA	53.897,83	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				0	0	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Totale				51.727,83	2.170					53.897,83		

- (1) Compensi per la carica di Presidente € 40.000 oltre a emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea € 31.538
- (2) Retribuzione fissa da lavoro dipendente. L'ammontare della retribuzione prevista dal Contratto di Lavoro dipendente si intende comprensiva del corrispettivo per ogni attività svolta dallo stesso in qualità di Amministratore Delegato e comunque per ogni e qualsivoglia incarico societario da espletarsi per la Società e/o altra Società controllata e/o collegata.
- (3) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (4) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (5) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (6) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione.
- (7) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (8) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 2.500 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 1.500.
- (9) Rinunciato ai compensi per la carica di amministratore.
- (10) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 5.000 oltre a compenso fisso per Presidenza d'itale Comitato € 6.500.
- (11) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (12) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi.
- (13) Rinunciato ai compensi per la carica di amministratore.
- (14) Compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 3.000 oltre a compenso fisso per Presidenza di tale Comitato € 6.500.
- (15) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (16) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 1.550 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 930
- (17) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (18) compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 620 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 310
- (19) Compensi come sindaco effettivo della società controllata Tag Bologna Srl
- (20) Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti.
- (21) Compensi per presenze al Comitato Remunerazione € 1.550 e compensi per presenze al Comitato Controllo Rischi € 620

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. e dei Dirigenti Strategici 2015

Non applicabile

Tabella 3: Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna S.p.A. e dei Dirigenti Strategici 2015

BENEFICIARI		BONUS DELL'ANNO 2015 (€)			BONUS DI ANNI PRECEDENTI (€)		
NOME E COGNOME	CARICA	EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATO	ANCORA DIFFERITI
NAZARENO VENTOLA		AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE					
<i>Piano di incentivazione a lungo termine luglio 2015 - 2017</i>			87.000 ¹	Pagamento nel 2018 entro 90 gg dall'approvazione del bilancio 2017			
<i>MBO</i>		87.000 ²					

- (1) Somma massima erogabile per il triennio 2015-2017. Il regolamento del piano di incentivazione a lungo termine luglio 2015 - 2017 prevede che l'erogazione del premio dipenda dal raggiungimento di obiettivi economici e finanziari nonché dal livello di investimenti realizzati nell'ambito del piano di investimenti aeroportuali di AdB. Al raggiungimento del livello minimo di risultato, se previsto, il premio maturato corrisponde al 50% del premio assegnato. Al raggiungimento o superamento del livello massimo di risultato, il premio maturato corrisponde al 100% del premio assegnato. In caso di raggiungimento di un livello di risultato intermedio (tra il 50% ed il 100%) il premio maturato sarà calcolato in modo proporzionale tra i livelli "minimo" e "massimo".
- (2) Pagamento previsto nel 2016 con le competenze del mese di approvazione del bilancio 2015