

SAT SOCIETA' AEROPORTO TOSCANO GALILEO GALILEI S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

INDICE

PREMESSA	3
SEZIONE I	
1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	3
2. ESPERTI INDIPENDENTI	4
3. POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE	5
A) PRINCIPI E CRITERI	5
B) SOGGETTI COINVOLTI	5
C) REMUNERAZIONE: COMPONENTE FISSA E VARIABILE	5
D) BENEFIT	10
E) CESSAZIONE CARICA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	10
F) POLITICHE RETRIBUTIVE COME RIFERIMENTO	10
SEZIONE II	
<u>PRIMA PARTE</u>	11
RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI 2011	11
<u>SECONDA PARTE</u>	12
TABELLA 1 – <i>3bis</i> : REMUNERAZIONI	13
TABELLA 3B – <i>3bis</i> : PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI	15
TABELLA 1- <i>3ter</i> : PARTECIPAZIONI	15

PREMESSA

La presente relazione per le remunerazioni definisce le linee guida e i principi ai quali S.A.T. Società Aeroporto Toscano Galileo Galilei S.p.A. (la Società) si attiene nel definire la propria Politica delle Remunerazioni. La presente relazione tiene conto di quanto previsto dall'art. 123-*ter* del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il TUF), dall'art. 84-*quarter* del Regolamento Emittenti e dal relativo schema n.7-*bis* dell'allegato 3A del medesimo Regolamento.

SEZIONE I

1. Organi e soggetti coinvolti

Organi coinvolti sono:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea dei Soci, nel rispetto da quanto previsto dall'art. 2389 del Codice Civile, delibera i compensi per gli Amministratori e per i componenti del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre nel rispetto da quanto previsto dall'articolo 2389 del Codice Civile, delibera i compensi previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Comitato per la Remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Comitato per la Remunerazione, costituito nella seduta del Consiglio del 3 luglio 2006, è composto da quattro Amministratori non esecutivi ed indipendenti ed ha tenuto n. 7 riunioni nel corso del 2011.

Il Consiglio ha previsto per i componenti del Comitato un gettone di presenza, per la partecipazione alle sedute, nella stessa misura di quello spettante per la partecipazione alle sedute del Consiglio.

Il Comitato, con funzioni consultive e propositive, ha il compito di:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
- valutare i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e nel contempo vigila, formulando quando lo ritiene raccomandazioni e pareri, sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato.

Il Comitato, inoltre, ha il compito di presentare al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione all'utilizzo dei sistemi di incentivazione ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, il menzionato Comitato formula proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio.

2) Esperti indipendenti

Il Comitato per le Remunerazioni, nel corso dell'elaborazione delle sue proposte riguardanti la Politica Generale per le remunerazioni, ha fatto ricorso alla consulenza della società GC Governance Consulting di Milano, indipendente ed esperta nel settore.

3) Politica generale per la remunerazione

A) FINALITÀ, PRINCIPI E CRITERI

Le finalità ed i principi alla base della Politica della Remunerazione della Società possono essere così sintetizzati:

- individuazione dei soggetti oggetto della Politica della Remunerazione;
- adeguatezza della remunerazione fissa;
- certezza e predeterminabilità dei criteri sulla base dei quali la remunerazione variabile viene erogata;
- bilanciamento fra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- capacità attrattiva e di *retention* del pacchetto remunerativo;
- tetto massimo alla remunerazione variabile.

Si segnala che la Politica della Remunerazione della Società nel 2011, rispetto all'esercizio finanziario precedente, non ha registrato variazioni nella sua parte applicativa mentre sono state approvate delle modifiche, nel mese di dicembre, di cui è prevista la successiva definizione di un piano applicativo che riguarderà gli esercizi successivi.

B) SOGGETTI COINVOLTI

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha definito che tra i dirigenti con responsabilità strategiche rientra solo il Direttore Generale della Società.

C) REMUNERAZIONE: COMPONENTE FISSA E VARIABILE

L'Assemblea dei Soci ha previsto per la remunerazione degli Amministratori (ad eccezione dell'Amministratore Delegato) e Sindaci compensi indipendenti dai risultati gestionali. L'Assemblea ha approvato un'indennità annua per il Presidente e la corresponsione di un gettone di presenza a tutti gli Amministratori in occasione di partecipazione alle sedute del Consiglio e dei Comitati, oltre ai compensi per i sindaci nella misura pari alle tariffe vigenti

per i Dottori Commercialisti al momento dell'Assemblea (tenuta in data 29 aprile 2011).

Non è previsto alcun compenso aggiuntivo per gli amministratori indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto per l'Amministratore Delegato, sulla base di apposita proposta del Comitato per la Remunerazione, un'indennità annua in misura fissa che tiene conto anche della retribuzione fissa e variabile corrisposta nel contempo all'Amministratore Delegato nella sua veste di Direttore Generale della Società. E' altresì prevista la corresponsione di un gettone di presenza in occasione della partecipazione alle sedute del Consiglio e delle Assemblee.

Al Direttore Generale si applica, per la parte normativa, quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti Aziende Industriali mentre, per la parte economica, il Consiglio ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, una componente fissa ed una componente variabile. La componente variabile per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, che ha rappresentato il 20% della remunerazione complessiva, viene ritenuta sufficientemente vicina ad un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e variabile della remunerazione. Si segnala che la componente variabile per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 sopra descritta è di breve periodo. La Politica della Remunerazione della Società non prevede la corresponsione di componenti variabili di lungo periodo.

A quest'ultimo riguardo il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta del Comitato per la Remunerazione riguardante il regolamento per la definizione del sistema incentivante del *management*, definito come sistema MBO (*Management by Objectives*), che definisce i soggetti destinatari, i criteri per definire gli obiettivi connessi al sistema incentivante, la procedura per definire l'ammontare massimo destinato a tale remunerazione e le suddivisioni dello stesso.

Nella definizione del sistema MBO il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto della sua coerenza con gli interessi a lungo termine della Società in considerazione che il sistema fa riferimento agli obiettivi di budget che costituisce lo strumento applicativo dei Piani industriali triennali approvati dal Consiglio nel mese di luglio di ogni anno.

Sono destinatari del sistema MBO: il Direttore Generale, tutti i Responsabili di funzione ed altri dipendenti della Società individuati dal Direttore Generale tra coloro che ricoprono posizioni di particolare importanza e rilevanza strategica.

Detto regolamento prevede che il Direttore Generale, nel mese di dicembre di ogni anno in sede di presentazione del *budget* annuale, proponga al Comitato per la Remunerazione l'importo complessivo di retribuzione variabile da destinare al sistema MBO a favore del Direttore Generale e degli altri dipendenti interessati. Sempre detto regolamento prevede che nel mese di gennaio successivo il Consiglio approvi, su proposta del Comitato, gli obiettivi annuali per il Direttore Generale mentre demanda al Direttore Generale la fissazione dei destinatari, degli importi e degli obiettivi riguardanti gli altri dipendenti interessati; il Direttore Generale ha l'obbligo di riferire annualmente al Consiglio il consuntivo dei bonus erogati ai dipendenti in applicazione di quanto previsto dal sistema MBO.

Il regolamento prevede la fissazione di un minimo di tre obiettivi predeterminati e misurabili, sia qualitativi che quantitativi, ognuno dei quali combinato con i relativi pesi per un totale pari a 100. E' nel contempo previsto che uno degli obiettivi sia correlato al perseguimento dell'utile lordo d'esercizio previsto a budget con un peso pari al 25% del bonus complessivo. Gli obiettivi di performance per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 hanno riguardato (oltre all'utile lordo di esercizio) lo sviluppo del traffico, la realizzazione di alcuni investimenti rilevanti, il mantenimento di alcune certificazioni. Si segnala che le componenti variabili di tali obiettivi di

performance sono di breve periodo. La Politica della Remunerazione della Società non prevede la corresponsione di componenti variabili di lungo periodo.

Il regolamento prevede che si proceda alla liquidazione degli incentivi, interamente corrisposti entro i primi tre mesi dell'anno successivo, nel modo seguente:

- in caso di non raggiungimento del 90% degli obiettivi, l'incentivo non viene riconosciuto;
- se il risultato raggiunto è tra il 90% e il 100% , l'incentivo è riconosciuto in maniera proporzionale alla percentuale di realizzazione;
- se il risultato raggiunto è tra il 100% e il valore "Target" (valore al quale corrisponde il doppio dell'incentivo convenuto), l'incentivo è riconosciuto in maniera proporzionale fino ad un massimo del 200% dell'incentivo stesso;
- se il risultato raggiunto è superiore o pari al valore Target, l'incentivo sarà pari al 200% di quello convenuto.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta del Comitato per la Remunerazione di dicembre 2011, riguardante la Politica Generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, che prevede modifiche, soprattutto per la parte relativa alla retribuzione variabile, riguardanti la previsione di retribuzione variabile legata anche al raggiungimento di obiettivi a medio termine.

La Politica Generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche conferma il principio che la componente fissa della remunerazione deve essere sufficiente a garantire un'adeguata remunerazione qualora non venisse erogata la componente variabile e quindi atta a compensare l'impegno dei soggetti destinatari.

A quest'ultimo riguardo è stato proceduto ad un'analisi dei benchmark di mercato da cui è risultato che, a seguito degli aumenti deliberati nel mese di

dicembre 2010 si è ridotto in maniera significativa il divario, rispetto al benchmark considerato, relativo alla remunerazione base dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società.

Il documento riguardante la Politica Generale prevede, tra l'altro, i seguenti criteri di riferimento:

- nessuna assegnazione di bonus senza utile netto positivo per la Società;
- obiettivi coerenti con le linee di sviluppo individuate dal budget annuale e/o piano triennale;
- gli obiettivi di portata pluriennali potranno prevedere degli step di realizzazione annuale;
- corretto bilanciamento tra componente fissa e variabile della remunerazione;
- componente variabile con un limite massimo predefinito, preventivamente calcolabile e commisurato alla capacità dell'Azienda di creare valore;
- parte della componente variabile erogata con modalità differita;
- dimensionamento della componente variabile in linea con i benchmark di mercato (società italiane società paragonabili a SAT per settore di appartenenza, dimensioni e caratteristiche dell'azionariato);
- bonus utilizzati all'interno degli strumenti di incentivazione e fidelizzazione.

In applicazione da quanto previsto dalla Politica Generale recentemente approvata, il Comitato per la Remunerazione ha deliberato, nella seduta del 7 dicembre 2011, una proposta di lavoro, che sarà oggetto di successivi approfondimenti, riguardante il Piano di Incentivazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Tale proposta costituirà lo strumento base per definire una nuova proposta, in materia di remunerazione variabile e tenendo conto di quanto al riguardo previsto dalla nuova formulazione dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, da presentare al Consiglio entro la fine dell'esercizio 2012 .

Alla data della presente Relazione la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante l'assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari.

D) BENEFIT

In analogia a quanto applicato nelle maggiori società del settore, la Società riconosce alcuni benefit agli amministratori che ricoprono particolari cariche, ex art. 2389 C.C., che si riferiscono in particolare alla possibilità di utilizzo in modo promiscuo dell'auto aziendale ed all'accensione di una polizza per infortuni professionali.

Alcuni benefit sono riconosciuti al Direttore Generale, così come previsto in parte per le altre figure di dirigenti aziendali, quali polizze assicurative vita-invalidità permanente-infortuni e sanitaria integrativa in analogia a quanto praticato nel settore e tenuto conto che vengono percepiti ed apprezzati dagli interessati quale efficace elemento integrativo della retribuzione.

E) CESSAZIONE CARICA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Non è prevista la corresponsione di alcuna indennità per gli amministratori nel caso di cessazione della carica per dimissioni. Nel caso di cessazione del rapporto con il Direttore Generale si applica quanto al riguardo previsto dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali.

F) POLITICHE RETRIBUTIVE COME RIFERIMENTO

Ricordato che i compensi per gli amministratori sono stabiliti dall'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ha fissato il compenso dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale tenendo anche conto della politica retributiva applicata a tali figure da altre società del settore aeroportuali con caratteristiche similari in termini di fatturato e di composizione azionaria.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI 2011

Si illustra di seguito la politica attuata nella Società, nel corso del 2011, in relazione alle remunerazioni suddivise in base alle differenti tipologie di soggetti destinatari.

Consiglio di Amministrazione

La remunerazione per gli Amministratori è composta dai gettoni di presenza variabili in funzione della partecipazione alle riunioni del Consiglio e dei Comitati. Come abbiamo già riferito, non è prevista alcuna indennità agli amministratori nei casi di dimissioni.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio è composta da *i)* un compenso fisso, *ii)* compensi variabili in base alla partecipazione alle riunioni del Consiglio e delle Assemblee Soci, *iii)* da benefici non monetari (benefit auto e benefit cellulare) e *iv)* da altri compensi (derivati dall'adeguamento compenso per trattenuta da benefit).

Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta da: *i)* compenso fisso, *ii)* gettoni di presenza in base alle partecipazioni alle riunioni del Consiglio e Assemblee, *iii)* benefici non monetari (benefit cellulare) e *iv)* altri compensi (adeguamento compenso per trattenuta benefit cellulare).

Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale è composta da: compenso fisso, compenso variabile, benefici non monetari (benefit auto). Come già riferito, al

Direttore Generale, per la parte economica, si applica il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione mentre per la parte normativa si applica quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti Aziende Industriali.

Remunerazione dei Sindaci

Il Collegio Sindacale della Società è composto da cinque membri effettivi e due supplenti; la remunerazione è stabilita in base alle tariffe vigenti per i Dottori Commercialisti. La remunerazione è composta da: *i)* compenso fisso, *ii)* compensi derivati dalla partecipazione ad Assemblee, Consigli e Comitati.

La Politica della Remunerazione sopra descritta è coerente con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito le tabelle previste dall'allegato 3A del Regolamento concernente gli Emittenti (non sono state emesse le tabelle che non si applicano in relazione alla Politica Generale adottata dalla Società).

Tabella 1 - 7bis: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali 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 e del rapporto di lavoro
					Comitato per la remunerazione	Comitato per il Controllo Interno	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Costantino Cavallaro	Presidente Consiglio di Amministrazione	Dal 29/05/2006	Approvazione Bilancio 2011	iv) 61.975	0	0	0	0	7.483	6.761	76.219	0	0
Costantino Cavallaro	Presidente Consiglio di Amministrazione	Dal 29/05/2006	Approvazione Bilancio 2011	ii) 6.500	0	0	0	0	0	0	6.500	0	0
Gina Giani	Amministratore Delegato	Dal 05/05/2009	Approvazione Bilancio 2011	ii) 7.000	0	0	0	0	0	0	7.000	0	0
Gina Giani	Amministratore Delegato	Dal 05/05/2009	Approvazione Bilancio 2011	iv) 40.000	0	0	0	0	1.952	1.744	43.696	0	0
Gina Giani	Direttore Generale	Dal 05/05/2009	Tempo indeterminato	v) 239.108	0	0	60.910	0	2.439	0	302.457	0	0
Francesco Barachini	Consigliere	Dal 26/05/2006	Approvazione Bilancio 2011	ii) 6.500	3.500	0	0	0	0	0	10.000	0	0
Giuseppe Barsotti	Consigliere	Dal 27/06/2008	Approvazione Bilancio 2011	ii) 5.500	2.500	0	0	0	0	0	8.000	0	0
Giuseppe Biondi ***	Consigliere	Dal 26/05/2006	Approvazione Bilancio 2011	ii) 8.500	0	2.000	0	0	0	0	10.500	0	0
Sergio Landi	Consigliere	Dal 26/05/2006	Approvazione Bilancio 2011	ii) 6.500	3.500	0	0	0	0	0	10.000	0	0
Ivo Nuti	Consigliere	Dal 26/05/2006	Approvazione Bilancio 2011	ii) 6.500	0	500	0	0	0	0	7.000	0	0
Fabrizio Rossi *	Consigliere	Dal 28/04/2009	Dimesso il 28/06/2011	ii) 2.000	1.500	0	0	0	0	0	3.500	0	0
Alberto Varetto ***	Consigliere	Dal 28/04/2009	Dimesso il 28/06/2011	ii) 1.500	0	1.000	0	0	0	0	2.500	0	0

Tabella 3B - 7bis: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano*	Bonus dell'anno				Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti		
Gina Giani	Direttore Generale	MBO Annuo	60.910	0	-	0	0	0	0	
Compensi nella società che redige il bilancio			60.910	0	-	0	0	0	0	
Compensi da controllate e collegate			0	0	-	0	0	0	0	
Totale			60.910	0	-	0	0	0	0	

Tabella 1 - 7ter: Partecipazioni dei componenti degli organi amministrativi, di controllo, dei direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2010	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2011
Ivo Nuti *	Consigliere	SAT spa	1.680.709	0	170.757	1.509.952

* Partecipazioni di proprietà per il tramite di Finatan spa

