

**AdF - Aeroporto di Firenze S.p.A.**

-

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
DEGLI AMMINISTRATORI**

*Esercizio al 31 dicembre 2012*

## Indice

<b>1. PREMessa.....</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. SEZIONE I - LA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 INQUADRAMENTO - FINALITÀ PERSEGUITE .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2 AMBITO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>7</b>
<b>3.3 PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>3.4 DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>3.4.1 GLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI: LA REMUNERAZIONE A “COMPONENTE FISSA” .....</b>	<b>9</b>
<b>3.4.2 GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE: LA REMUNERAZIONE A “COMPONENTE MISTA (FISSA E VARIABILE)” .....</b>	<b>9</b>
<b>3.5 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI .....</b>	<b>13</b>
<b>3.6 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO .....</b>	<b>14</b>
<b>3.7 BENEFIT .....</b>	<b>14</b>
<b>4. SEZIONE II - DESCRIZIONE ANALITICA DELLE REMUNERAZIONI INDIVIDUALI .....</b>	<b>15</b>

## 1. PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione di Aeroporto di Firenze S.p.A. (di seguito, “AdF” e/o la “Società”), nella riunione del 13 marzo 2013, in virtù della politica generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di AdF <sup>[1]</sup>, ha esaminato e approvato la presente relazione di remunerazione per l'esercizio della Società al 31 dicembre 2012 (di seguito, la “Relazione”) in ottemperanza al combinato disposto degli articoli 123-ter TUF <sup>[2]</sup> e 84-quater Regolamento Emittenti <sup>[3]</sup>.

La Relazione si articola in una Introduzione, volta a illustrare preliminarmente e sinteticamente la struttura di *corporate governance* della Società, con particolare riferimento alla composizione degli organi di amministrazione e controllo; e dunque in due Sezioni come segue:

Sezione I, intesa ad illustrare, *inter alia*:

- i) la politica adottata e gli scopi perseguiti dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche di AdF;
- ii) le procedure adottate dalla Società per l'adozione, l'attuazione e la valutazione periodica della politica di remunerazione.

Sezione II, deputata a fornire ed illustrare analiticamente, per ciascun componente degli organi di amministrazione e controllo e per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- i) le voci che compongono la remunerazione individuale, ivi compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- ii) i compensi corrisposti a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e/o da Parcheggi Peretola S.r.l. (di seguito, “Parcheggi Peretola”), in quanto società interamente controllata da AdF e ricompresa, pertanto, nell'ambito di applicazione della presente Relazione <sup>[4]</sup>.

Ai sensi dell'articolo 123-ter, comma VI°, TUF e dello Statuto di AdF, la Sezione I della Relazione viene sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti di AdF convocata per deliberare in merito al Bilancio della Società al 31 dicembre 2012.

Al fine di consentire agli azionisti di AdF di acquisire un'adeguata informativa in merito ai contenuti della Relazione e di esprimere il proprio voto in maniera sufficientemente informata, la Relazione viene depositata presso la sede sociale di AdF e pubblicata sul sito internet della Società (<http://www.aeroporto.firenze.it>), in ottemperanza ai termini di cui all'articolo 123-ter, comma I°, TUF.

---

<sup>1</sup> La politica generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di AdF è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 15 dicembre 2011.

<sup>2</sup> Il Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ovvero il Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, come successivamente modificato.

<sup>3</sup> Il Regolamento CONSOB di attuazione del TUF, adottato con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e concernente la disciplina degli emittenti.

<sup>4</sup> Ai sensi dell'articolo 123-ter TUF (e di quanto indicato nelle linee guida dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti), nella seconda parte della Relazione devono essere indicati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento “[...] a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società [i.e., AdF] e da società controllate e collegate [i.e., Parcheggi Peretola S.r.l.] [...]”.

## 2. INTRODUZIONE - INFORMAZIONI SOCIETARIE

AdF è una società per azioni costituita in data 6 febbraio 1984 e quotata sul mercato regolamentato gestito da Borsa Italiana S.p.A.

AdF è affidataria, per la durata di 40 (quaranta) anni, decorrenti dall'11 febbraio 2003 con scadenza il 10 febbraio 2043 della gestione totale dell'Aeroporto "Amerigo Vespucci" di Firenze in virtù della concessione per la progettazione, sviluppo, realizzazione, adeguamento, gestione, manutenzione e uso degli impianti e delle infrastrutture aeroportuali, comprensivi dei beni demaniali rilasciata ai sensi della convenzione sottoscritta tra l'ENAC - Ente Nazionale per l'Aviazione Civile e AdF in data 14 dicembre 2001, come approvata dal decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti in data 18 marzo 2003, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto del Ministro dei Trasporti e della Navigazione 12 novembre 1997 n. 251.

Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari ad **Euro 9.034.753** ed è suddiviso in n. 9.034.753 azioni ordinarie, ciascuna del valore nominale di Euro 1,00.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da 13 membri come segue:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA C.D.A.	SCADENZA DEL MANDATO
<b>Vincenzo Manes</b>	Presidente del C.d.A. [ <sup>5</sup> ]	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Biagio Marinò</b>	Amministratore Delegato [ <sup>6</sup> ]	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Alberto Cammilli</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Stefano Cao</b>	Amministratore [ <sup>7</sup> ]	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Aldighiero Fini</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Paolo Giustiniani</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Carlo Longo</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Mario Mauro</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Jacopo Mazzei</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31

<sup>5</sup> Si segnala che il Consiglio di Amministrazione di AdF, nella riunione del 4 maggio 2010, ha nominato il Sig. Vincenzo Manes quale Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

<sup>6</sup> Si segnala che in data 25 maggio 2010 il Consiglio di Amministrazione di AdF ha nominato un Comitato Esecutivo, delegando a tale Comitato alcune delle proprie competenze. Il Comitato Esecutivo è stato tuttavia revocato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2011 con efficacia a decorrere dal 6 giugno 2011, in occasione della nomina del Sig. Biagio Marinò come Amministratore Delegato di AdF.

<sup>7</sup> Seppur non di rilievo ai fini dell'esercizio di riferimento della presente Relazione, si segnala che il Sig. Stefano Cao, in data 25 gennaio 2013, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di amministratore della Società.

			dicembre 2012
<b>Maurizio Montagnese</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Aldo Napoli</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Fausto Palombelli</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Saverio Panerai</b>	Amministratore	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012

In data 25 maggio 2010, il Consiglio di Amministrazione ha istituito, in seno all'organo amministrativo della Società, un Comitato per la Remunerazione. Tale Comitato si compone di 3 membri, amministratori della Società e, per l'esercizio al 31 dicembre 2012, era composto come segue:

- i) **Alberto Cammilli**, Presidente e consigliere indipendente;
- ii) **Stefano Cao**, consigliere;
- iii) **Aldighiero Fini**, consigliere indipendente.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, ha ritenuto opportuno che almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione, nella medesima riunione del 25 maggio 2010, ha istituito, inoltre, un Comitato per il Controllo Interno composto da 3 membri, amministratori della società in maggioranza indipendenti, come segue:

- i) **Alberto Cammilli**, Presidente e consigliere indipendente;
- ii) **Aldighiero Fini**, consigliere indipendente;
- iii) **Carlo Longo**, consigliere.

Rivestono invece la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche i Sig.ri: **Umberto Preziosa** (Direttore Generale di Aeroporto e *Accountable Manager*) e **Marco Gialletti** (Direttore Amministrazione Finanza e Controllo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili ai sensi della Legge 262/05) <sup>[8]</sup>.

Per quanto attiene gli organi di controllo, la Società è dotata di un Collegio Sindacale composto da 5 membri effettivi e 2 membri supplenti come segue:

NOME	CARICA	DATA DI NOMINA	SCADENZA DEL MANDATO
<b>Giuseppe Vincenzo Suppa</b>	Presidente del Collegio Sindacale	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012

<sup>8</sup> I Sig.ri Umberto Preziosa e Marco Gialletti rivestono altresì le cariche, rispettivamente, di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di Parcheggi Peretola, con mandato in scadenza in occasione dell'approvazione del bilancio di Parcheggi Peretola al 31 dicembre 2012.

<b>Maurizio Dinelli</b>	Sindaco Effettivo	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Luigi Fici</b>	Sindaco Effettivo	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Marco Seracini</b>	Sindaco Effettivo	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Francesco Tanini</b>	Sindaco Effettivo	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Lorenzo Ginisio</b>	Sindaco Supplente	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012
<b>Fabio Tempestini</b>	Sindaco Supplente	28 aprile 2010	Approvazione bilancio al 31 dicembre 2012

La funzione di revisione legale dei conti è stata conferita alla società di revisione BDO S.p.A., con mandato sino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Per ulteriori informazioni di *corporate governance* e sulla composizione degli organi sociali della Società, si prega di far riferimento alle informazioni disponibili sul sito internet di AdF (<http://www.aeroporto.firenze.it>).

### 3. SEZIONE I - LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

#### 3.1 Inquadramento - Finalità Perseguite

La politica di remunerazione di AdF (di seguito, la “**Politica di Remunerazione**”) rappresenta uno strumento chiave per proteggere e rafforzare la reputazione della Società; essa definisce i principi e le linee guida cui la Società deve attenersi nella definizione dei compensi riconosciuti ai propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione - redatta in conformità ai principi dettati dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. [9], cui AdF aderisce - è stata delineata sulla base dello scopo sociale di AdF, ovvero la gestione delle infrastrutture dell'aeroporto di Firenze - Peretola “*Amerigo Vespucci*” e lo sviluppo e miglioramento del servizio aeroportuale.

La Politica di Remunerazione, pertanto, si prefigge lo scopo di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo l'attività sociale e perseguire gli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del *management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo. Questo obiettivo, in particolare, viene perseguito mediante un significativo legame tra la retribuzione individuale e la *performance* raggiunta;
- riconoscere il merito dell'attività svolta al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

#### 3.2 Ambito di Applicazione

La Politica di Remunerazione trova applicazione, in via generale, nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché dei membri degli eventuali Comitati interni, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, infine, dei componenti del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione di AdF, con delibera del 15 dicembre 2011, ha ritenuto debbano considerarsi “dirigenti con responsabilità strategiche” le risorse che ricoprono il ruolo di “Direttore”, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate [10].

Si segnala altresì che AdF non soddisfa i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 3, comma 1, lett. f) del citato Regolamento [11]; la Società, pertanto, si annovera nella categoria delle “*società di minori dimensioni*”.

Sulla scorta di quanto precede, l'illustrazione dei compensi percepiti dai dirigenti con responsabilità strategiche (cfr. Paragrafo 4 - Sezione II della Relazione) è stata predisposta in forma aggregata, in ottemperanza alle linee guida definite nell'Allegato 3A Regolamento Emittenti [12].

<sup>9</sup> Il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel marzo 2006, così come modificato in data 3 marzo 2010 ed aggiornato in data 5 dicembre 2011.

<sup>10</sup> Il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2011, ai sensi del quale “*I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno della società stessa)*”.

<sup>11</sup> Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010, sono società di minori dimensioni: “*le società per le quali né l'attivo dello stato patrimoniale né i ricavi, come risultanti dall'ultimo bilancio consolidato approvato, superino i 500 milioni di euro*”.

<sup>12</sup> L'Allegato 3A Regolamento Emittenti (ovvero le linee guida per la redazione della relazione sulla remunerazione) prevede che “*le società che risultano di <<minori dimensioni>> [...] possono fornire le informazioni sui compensi percepiti dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche in forma aggregata [...]*”.

### 3.3 Processo di definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è il risultato di un processo ispirato a principi di trasparenza e chiarezza, in cui rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina <sup>[13]</sup>, la Politica per la Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, il quale, infatti, agisce come organo propulsivo, annoverando nell'ambito delle proprie competenze:

- la formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione della Società per la definizione della Politica di Remunerazione;
- la valutazione periodica di adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica di Remunerazione, avvalendosi delle informazioni fornite dall'amministratore delegato;
- la presentazione, al Consiglio di Amministrazione, di proposte o pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione;
- il controllo circa l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando - in particolare - l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è correlata la corresponsione della componente variabile della remunerazione;
- la sottoposizione al Consiglio di Amministrazione della proposta di Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter TUF.

Per quanto concerne le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, si segnala che esso opera sempre con metodo collegiale, deliberando in assenza dei diretti interessati; si riunisce a richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti ed ha la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate.

Il Comitato per la Remunerazione può, altresì, avvalersi dei servizi di un consulente esterno al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione di AdF, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione, la propone al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti di AdF in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma VI°, TUF.

A tal riguardo, si segnala che il Consiglio di Amministrazione di AdF, nella riunione del 13 marzo 2013 ha esaminato e approvato la Politica di Remunerazione di AdF <sup>[14]</sup>. In particolare, il Consiglio di Amministrazione di AdF ha ritenuto che la stessa si pone in linea di continuità ed è pienamente coerente, con le prassi in materia di remunerazione precedentemente seguite dalla Società. Pertanto, non sono intervenuti cambiamenti significativi nella Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente.

---

<sup>13</sup> La nota al citato articolo 6 del Codice di Autodisciplina prevede, infatti, che *“la complessità e la delicatezza delle remunerazioni richiede che le relative decisioni del consiglio siano supportate dall'attività istruttoria e dalle proposte di un comitato per la remunerazione”*.

<sup>14</sup> La politica generale di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di AdF è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 15 dicembre 2011.



### 3.4 Descrizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di AdF contempla due piani remunerativi - tra loro alternativi - la cui applicazione dipende dalla carica sociale / funzione ricoperta dal beneficiario nella Società.

In particolare, la Politica di Remunerazione prevede:

- i) una remunerazione a "componente fissa", spettante agli amministratori non esecutivi della Società; e
- ii) una remunerazione a "componente mista (fissa e variabile)", spettante agli amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche [<sup>15</sup>].

#### 3.4.1 Gli amministratori non esecutivi: la remunerazione a "componente fissa"

La remunerazione fissa spettante agli amministratori non esecutivi della Società è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti di AdF in data 28 aprile 2010, riunitasi per deliberare - *inter alia* - sulla nomina dell'organo amministrativo della Società attualmente in carica [<sup>16</sup>].

L'emolumento fisso è stato definito sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate ai consiglieri non esecutivi; tale emolumento consta degli importi (tra loro cumulabili) che seguono [<sup>17</sup>]:

- **Euro 12.000,00** - su base annua - per ciascun amministratore non esecutivo;
- **Euro 2.500,00** - su base annua - per il Presidente del Comitato per il Controllo Interno e per il Presidente del Comitato per la Remunerazione;
- **Euro 2.000,00** - su base annua - per ciascun membro del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione.

L'emolumento fisso viene eventualmente rettificato *pro-quota* mensile, sulla base della durata effettiva della carica rivestita in seno alla Società.

Agli amministratori non esecutivi la cui residenza è fissata oltre 50 Km dalla sede sociale, spetta inoltre il rimborso, a piè di lista, delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati interni.

#### 3.4.2 Gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche: la remunerazione a "componente mista (fissa e variabile)"

Il pacchetto remunerativo a componente "mista" è stato progettato e previsto al fine di:

- garantire una struttura retributiva equilibrata nel suo complesso, con un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili così da evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo. A tal riguardo, in ottemperanza a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina [<sup>18</sup>], la componente fissa è strutturata in modo da assicurare una sufficiente remunerazione

---

<sup>15</sup> Si segnala che al Presidente del Consiglio di Amministrazione non è stata riconosciuta la spettanza di alcun emolumento variabile: tale decisione è stata assunta in considerazione del fatto che il Presidente non è stato investito di alcuna delega gestionale.

<sup>16</sup> Lo Statuto Sociale di AdF (art. 11) prevede, infatti, che "*I compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione sono determinati dall'Assemblea e restano validi sino a diversa deliberazione [...] La remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione [...]*".

<sup>17</sup> Si segnala che tutti gli importi indicati al presente Paragrafo 3.4.1 devono essere intesi al lordo di qualsiasi importo dovuto a titolo fiscale e/o previdenziale.

<sup>18</sup> In questo senso, si veda il criterio applicativo 6.C.1 dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina.

della prestazione dell'amministratore in caso in cui l'emolumento variabile non fosse erogato a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prestabiliti;

- garantire un collegamento diretto tra remunerazione e *performance*; a tal riguardo, sono stati studiati meccanismi che prevedono la corresponsione di premi solo in caso di effettivo raggiungimento degli obiettivi aziendali e, comunque, di valore coerente con la profittabilità complessiva dell'azienda;
- garantire livelli remunerativi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

La remunerazione a componente "mista" si compone di due fattori: un emolumento fisso e un emolumento variabile.

### Emolumento Fisso

L'emolumento fisso ricompensa il ruolo ricoperto dal beneficiario in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, nonché l'esperienza, la capacità e le competenze richieste per la relativa posizione.

L'emolumento fisso remunera altresì il livello di eccellenza dimostrato dal beneficiario nell'esecuzione della propria attività e la qualità complessiva del contributo da esso apportato ai risultati di *business*.

La rilevanza dell'emolumento fisso nell'ambito del pacchetto retributivo a componente "mista" è tale da ridurre comportamenti gestionali improntati prevalentemente (o esclusivamente) al rischio.

L'emolumento fisso spettante agli amministratori esecutivi della Società è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di AdF nelle riunioni - rispettivamente - del 30 giugno 2010, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per il Comitato Esecutivo (quest'ultimo cessato con efficacia a decorrere dal 6 giugno 2011, in occasione della nomina dell'Amministratore Delegato) e del 13 maggio 2011, per l'Amministratore Delegato. L'emolumento fisso consta degli importi che seguono [<sup>19</sup>]:

- **Euro 80.000,00** - su base annua - per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- **Euro 250.000,00** - su base annua - per l'Amministratore Delegato [<sup>20</sup>];
- **Euro 35.000,00** - su base annua - per il Presidente del Comitato Esecutivo (carica cessata a decorrere dal 6 giugno 2011 [<sup>21</sup>]);
- **Euro 15.000,00** - su base annua - per ciascun membro del Comitato Esecutivo (carica cessata a decorrere dal 6 giugno 2011 [<sup>22</sup>]);

---

<sup>19</sup> Si segnala che tutti gli importi indicati al presente Paragrafo 3.4.2 devono essere intesi al lordo di qualsiasi importo dovuto a titolo fiscale e/o previdenziale.

<sup>20</sup> L'emolumento fisso della retribuzione spettante all'Amministratore Delegato è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2011, in virtù della prospettata nomina dello stesso poi divenuta efficace in data 6 giugno 2011.

<sup>21</sup> Come illustrato nella Nota 6 della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione di AdF, in data 25 maggio 2010, ha nominato un Comitato Esecutivo, successivamente revocato dall'organo consiliare in data 13 maggio 2011, con efficacia a decorrere dal 6 giugno 2011, in occasione della nomina del Sig. Biagio Marinò come Amministratore Delegato di AdF.

Menzione al Comitato Esecutivo viene inclusa nella presente Relazione (nonostante il suddetto organo sia cessato nel corso dell'esercizio sociale al 31 dicembre 2011 - pertanto, nell'esercizio sociale precedente a quello di riferimento della presente Relazione) in quanto la componente remunerativa spettante ai membri del Comitato Esecutivo per l'attività esercitata nel periodo 1/1/11 - 6/6/11 è stata corrisposta nel corso dell'esercizio sociale di riferimento della presente Relazione. Quanto precede si pone in linea con la previsione di cui all'articolo 123-ter, comma IV, paragrafo b), TUF, ai sensi della quale, la seconda sezione della relazione sulla remunerazione "*illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento [...] segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti [...].*"

<sup>22</sup> Cfr. Note nn. 6 e 21 della presente Relazione.

Ai due dirigenti con responsabilità strategiche spetta invece un emolumento fisso complessivo - su base annua e qui indicato in forma aggregata - pari ad **Euro 225.000,00**.

L'emolumento fisso viene eventualmente rettificato *pro-quota* mensile, sulla base della durata effettiva della carica rivestita in seno alla Società.

Ai membri del Comitato Esecutivo è stato riconosciuto, altresì, il **rimborso delle spese sostenute** (i.e., spese di viaggio, vitto e alloggio) nell'esecuzione della propria attività in favore della Società, purché le stesse siano debitamente documentate.

### Emolumento Variabile

L'emolumento variabile ha lo scopo di riconoscere i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance* della Società.

L'emolumento variabile rappresenta, quindi, un incentivo inteso a premiare il raggiungimento di obiettivi di natura sia quantitativa, sia qualitativa.

Il sistema di calcolo dell'emolumento variabile (di seguito, anche, "**MBO**") è incentrato sul raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, che permettono di valutare la *performance* del beneficiario su base annua.

Gli obiettivi del piano MBO per gli amministratori esecutivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di AdF su proposta del Comitato per la Remunerazione; gli obiettivi per i dirigenti con responsabilità strategica vengono invece stabiliti dall'Amministratore Delegato sulla base delle linee guida previste nella Politica di Remunerazione.

Gli obiettivi vengono definiti in coerenza con le priorità strategiche di AdF, nella prospettiva di garantire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo. I risultati attesi sono predefiniti e misurabili attraverso la previsione di specifici *key performance indicators* (c.d. "**KPI**").

Nello specifico, gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- priorità: devono cioè essere connessi direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'azienda;
- specificità: devono essere chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabilità su base oggettiva: devono essere quantificabili sulla base di indicatori chiari e predefiniti;
- perseguibilità: devono essere ambiziosi e sfidanti, ma raggiungibili;
- riferibilità temporale: devono essere definiti nell'ambito di una dimensione temporale.

L'emolumento variabile viene erogato solo al raggiungimento del risultato atteso: l'importo dell'incentivo da corrispondere a ciascun beneficiario viene, infatti, calcolato sulla base del raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è stato definito un limite massimo (c.d. "**cap**") al *quantum* di emolumento variabile erogabile.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati ed il calcolo dell'emolumento variabile rientra nel novero delle competenze del Comitato per la Remunerazione, il quale sottopone poi le proprie risultanze all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità per la rilevanza strategica e gli effetti sui risultati della Società, il Consiglio di Amministrazione di AdF, su proposta del Comitato per la

Remunerazione, può attribuire bonus discrezionali agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Di seguito vengono indicati gli **obiettivi MBO** attribuiti - *pro quota* anno - all'Amministratore Delegato per l'esercizio al 31 dicembre 2012:

### **Obiettivi MBO 2012**

1. Rapporto Indebitamento netto / EBITDA;
2. Utile netto;
3. Crescita traffico passeggeri;
4. Soddisfazione del cliente e Qualità;
5. Perseguimento obiettivo Pista AdF.

Per ciascun obiettivo sono individuati 3 livelli di *performance*:

- **obiettivo base**: costituisce la soglia minima di raggiungimento dell'obiettivo e dà diritto al 70% del peso assegnato all'obiettivo;
- **obiettivo target**: dà diritto al 100% del peso assegnato all'obiettivo;
- **obiettivo massimo**: dà diritto al 120% del peso assegnato all'obiettivo (ad eccezione dell'obiettivo "*Alternativa di pista: perseguimento obiettivo pista*", che - in virtù dell'importanza ad esso riconosciuta nell'ambito della strategia gestionale - dà diritto al 130% del peso assegnato all'obiettivo).

Si segnala, infine, che laddove non venga raggiunto l'obiettivo base il punteggio attribuito sarà pari a 0 (zero).

Gli obiettivi sono tra loro indipendenti ed il raggiungimento di ciascun obiettivo dà diritto all'attribuzione disgiunta del premio.

In ogni caso, eventuali componenti di natura straordinaria saranno eventualmente esclusi dal risultato se correlati ad eventi non ragionevolmente dipendenti dalla gestione, sulla base di valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

L'emolumento variabile è ottenuto moltiplicando il totale dei punteggi ottenuti per ogni obiettivo con il "cap" prefissato per il relativo beneficiario.

Il raggiungimento di un risultato intermedio tra Base – Target e tra Target – Massimo dà diritto ad un punteggio intermedio calcolato con la formula di interpolazione lineare.

L'ammontare complessivo del premio erogato non potrà comunque essere superiore al cap dell'emolumento variabile complessivo.

I risultati consuntivi vengono calcolati sulla base dei dati di bilancio relativo all'esercizio di riferimento.

I **cap** degli emolumenti variabili spettanti agli amministratori esecutivi della Società sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di AdF nelle riunioni del 13 maggio 2011 e 28 luglio 2011; essi constano degli importi che seguono [<sup>23</sup>]:

- **Euro 100.000,00** - su base annua per l'Amministratore Delegato [<sup>24</sup>];
- **Euro 15.000,00** - su base annua e, pertanto (con riguardo all'esercizio al 31 dicembre 2011 [<sup>25</sup>]), per un importo pari ad Euro 6.250,00 per 5/12 di anno - per il Presidente del Comitato Esecutivo;
- **Euro 10.000,00** - su base annua e, pertanto (con riguardo all'esercizio al 31 dicembre 2011 [<sup>26</sup>]), per un importo pari ad Euro 4.167,00 per 5/12 di anno - per i membri del Comitato Esecutivo.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione non è stata riconosciuta la spettanza di alcun emolumento variabile: tale decisione è stata assunta in considerazione del fatto che il Presidente non è stato investito di alcuna delega gestionale.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 13 marzo 2013 - in occasione della quale è stata approvata, altresì, la presente Relazione - ha determinato, previa proposta del Comitato per la Remunerazione, la consuntivazione dei suddetti MBO 2012, in relazione ai quali l'Amministratore Delegato ha raggiunto un punteggio complessivo pari a 83,5 punti su 100.

Si segnala che il Comitato per la Remunerazione ha altresì proposto al Consiglio gli obiettivi MBO 2013 (sino alla fine del mandato del Consiglio ad aprile 2013).

Al tal proposito, il Consiglio, nella riunione del 13 marzo, ha deliberato che, in considerazione dell'imminente scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione, la proposta del Comitato per la Remunerazione relativa agli obiettivi MBO 2013 dell'Amministratore Delegato, ancorché condivisa, venga sottoposta per la relativa approvazione anche al nuovo Consiglio di Amministrazione.

In particolare, di seguito vengono indicati gli **obiettivi MBO** proposti dal Comitato per la Remunerazione per l'esercizio 2013:

1. Rapporto Indebitamento netto / EBITDA
2. Utile netto
3. Sviluppo Business Aviation: volume totale passeggeri
4. Soddisfazione del cliente
5. Master Plan da approvazione PIT
6. Master Plan approvazione Enac

Una volta che il nuovo Consiglio di Amministrazione avrà adottato tali obiettivi la Società ne informerà il mercato.

---

<sup>23</sup> Si segnala che tutti gli importi indicati al presente Paragrafo 3.4.2 devono essere intesi al lordo di qualsiasi importo dovuto a titolo fiscale e/o previdenziale.

<sup>24</sup> La componente variabile della retribuzione spettante all'Amministratore Delegato è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2011, in ragione della prospettata nomina dello stesso poi avvenuta in data 6 giugno 2011.

<sup>25</sup> Cfr. Nota 21 della presente Relazione.

<sup>26</sup> Cfr. Nota 21 della presente Relazione.

### 3.5 Piani di Incentivazione basati su Strumenti Finanziari

In linea con le *best practice* di mercato seguite da società con dimensioni analoghe a quelle di AdF, il pacchetto remunerativo degli amministratori (sia esecutivi, che non esecutivi) e dirigenti con responsabilità strategiche non prevede al momento alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari della Società (c.d. *stock option plan*).

Tuttavia, è intenzione del Consiglio di Amministrazione intraprendere lo studio di un sistema di incentivazione a medio - lungo termine basato su meccanismi di attribuzione di strumenti monetari e/o finanziari della Società. In tale contesto, verrà valutata anche l'opportunità di introdurre meccanismi di differimento parziale della componente variabile maturata, in coerenza con il profilo di rischio dell'impresa.

### 3.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto [27]

Si segnala che, alla data della presente Relazione, è in essere un accordo tra la Società e l'Amministratore Delegato, con durata fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012, nell'ambito del quale viene, tra l'altro, definita, in linea con i principi e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, una indennità in favore dell'Amministratore Delegato in caso di cessazione anticipata del rapporto (ad iniziativa della Società e non sorretta da giusta causa) il cui ammontare complessivo non può superare un determinato importo ivi espressamente previsto. Tale accordo riflette quanto in proposito deliberato dal Consiglio di Amministrazione di AdF nella riunione del 13 maggio 2011.

L'accordo tra la Società e l'Amministratore Delegato è conforme ai principi e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina; pertanto, l'indennità spettante all'Amministratore Delegato al verificarsi di una delle suddette circostanze verrà calcolata "*in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo*" [28].

### 3.7 Benefit

Il piano remunerativo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica si completa, infine, con diverse tipologie di *fringe benefit* che rientrano nella tipologia ordinaria dei *benefits* generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni analoghe in società di capitali con caratteristiche dimensionali e qualitative equiparabili a quelle della Società.

Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo l'ordinaria tutela previdenziale e assistenziale prevista nel Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai sensi di legge. I piani di benefit prevedono altresì l'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo.

---

<sup>27</sup> Le informazioni in materia di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto vengono fornite solo con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori Esecutivi della Società, in ottemperanza alla facoltà prevista nelle linee guida dell'Allegato 3A Regolamento Emittenti a favore delle società di c.d. "*minori dimensioni*" (tra le quali rientra anche AdF - cfr. Paragrafo 3.2 - Sezione I e Nota n. 11).

<sup>28</sup> In questo senso, cfr. lett. f), criteri applicativi all'articolo 6 Codice Autodisciplina.

#### 4. SEZIONE II - DESCRIZIONE ANALITICA DELLE REMUNERAZIONI INDIVIDUALI

Nella presente Sezione II vengono indicati analiticamente, per ciascun componente degli organi di amministrazione e controllo e per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- i) le voci che compongono la remunerazione individuale, ivi compresi i *benefit* e i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- ii) i compensi corrisposti a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e/o da Parcheggi Peretola.

Tali informazioni vengono fornite attraverso tabelle informative predisposte in conformità ai modelli contenuti nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Si segnala altresì che le tabelle 3A e 3B di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti non sono state incluse nella presente Sezione II in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari e/o monetari.

Alla luce di quanto indicato al Paragrafo 2 - Sezione I della presente Relazione, il novero degli amministratori non esecutivi di AdF (legittimati a percepire la remunerazione a “componente fissa”) è composto dai Sig.ri: Alberto Cammilli, Stefano Cao, Aldighiero Fini, Paolo Giustiniani, Carlo Longo, Maurizio Montagnese, Mario Mauro, Jacopo Mazzei, Aldo Napoli, Fausto Palombelli e Saverio Panerai.

Il novero degli amministratori esecutivi di AdF (legittimati a percepire la remunerazione a “componente mista”) è composto dai Sig.ri: Vincenzo Manes (Presidente del Consiglio di Amministrazione) e Biagio Marinò (Amministratore Delegato) [<sup>29</sup>].

[Si segnala che la Società era dotata di un Comitato Esecutivo, in seno al Consiglio di Amministrazione, in carica nel periodo 25 maggio 2010 - 6 giugno 2011, composto da 3 membri, come segue: Biagio Marinò (Presidente), Paolo Giustiniani e Saverio Panerai. I membri del Comitato Esecutivo, pertanto, vengono qualificati per il suddetto periodo come amministratori esecutivi della Società legittimati a percepire una remunerazione a componente “mista” *pro-quota* in base alla durata effettiva della carica rivestita in seno al Comitato Esecutivo. Gli emolumenti variabili spettanti ai membri del Comitato Esecutivo per l'attività da essi svolta nel periodo 1 gennaio 2011 – 6 giugno 2011 sono stati calcolati e corrisposti nel corso dell'esercizio di riferimento della presente Relazione, a seguito della consuntivazione del piano MBO 2011 approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2012 [<sup>30</sup>].]

Rivestono infine la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche (ugualmente legittimati a percepire la remunerazione a “componente mista”) i Sig.ri: Umberto Preziosa (Direttore Generale di Aeroporto e *Accountable Manager*) e Marco Gialletti (Direttore Amministrazione Finanza e Controllo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili ai sensi della Legge 262/05), in relazione ai quali, come anticipato nel Paragrafo 3.2, Sezione I, i compensi corrisposti dalla Società e da Parcheggi Peretola (in virtù delle cariche da essi rivestite in seno al Consiglio di Amministrazione di Parcheggi Peretola) vengono indicati in forma aggregata.

<sup>29</sup> Si segnala che al Presidente del Consiglio di Amministrazione non è stata riconosciuta la spettanza di alcun emolumento variabile: tale decisione è stata assunta in considerazione del fatto che il Presidente non è stato investito di alcuna delega gestionale.

<sup>30</sup> Cfr. Nota 21 della presente Relazione.

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecip az.. utili					
<b>Vincenzo Manes</b>	<b>Presidente C.d.A.</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 92.000	-	-	-	€ 5.277	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 92.000	-	-	-	€ 5.277	-	€ 97.277	-	-
<b>Biagio Marinò</b>	<b>Amm.re Delegato</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
	<b>Presidente Comitato Esecutivo</b>	1/1/12 - 6/06/11	6/6/11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 250.000	-	€ 6.104 + € 56.977	-	€ 18.896	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 250.000	-	€ 63.081 [ <sup>31</sup> ]	-	€ 18.896	-	€ 331.977	-	-
<b>Alberto Cammilli</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									

<sup>31</sup> Il compenso variabile non equity di € 63.081 è stato corrisposto, a titolo di MBO 2011, nel corso dell'esercizio di riferimento. Tale compenso risulta così suddiviso: per € 6.104, in ragione della carica di Presidente del Comitato Esecutivo e per i restanti € 56.977, in ragione della carica di Amministratore Delegato rivestita dal Sig. Biagio Marinò.



**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecip az.. utili					
	<b>Presidente Comitato Remunerazione e Presidente Comitato per il Controllo Interno</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	€ 5.000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	€ 5.000	-	-	-	-	€ 17.000	-	-
<b>Stefano Cao</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
	<b>Membro Comitato Remunerazione</b>	1/1/11 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	€ 2.000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	€ 2.000	-	-	-	-	€ 14.000	-	-
<b>Aldighiero Fini</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
	<b>Membro Comitato Remunerazione e Membro Comitato per il</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecip az.. utili					
	<b>Controllo Interno</b>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	€ 4.000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	€ 4.000	-	-	-	-	€ 16.000	-	-
<b>Paolo Giustiniani</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/11 - 31/12/11	Bilancio 31/12/12									
	<b>Membro Comitato Esecutivo</b>	1/1/11 - 6/6/11	6/6/11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	-	€ 4.070 <sup>[32]</sup>	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				€ 12.000	-	€ 4.070	-	-	-	€ 16.070	-	-
<b>Carlo Longo</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
	<b>Membro Comitato Controllo Interno</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									

<sup>32</sup> Il compenso variabile non equity di € 4.070 è stato corrisposto, a titolo di MBO 2011, nel corso dell'esercizio di riferimento in ragione della carica di Membro del Comitato Esecutivo rivestita dal Sig. Paolo Giustiniani.

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compens i equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecip az.. utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	€ 2.000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	€ 2.000	-	-	-	-	€ 14.000	-	-
<b>Mario Mauro</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	-	-	-	-	-	€ 12.000	-	-
<b>Jacopo Mazzei</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	-	-	-	-	-	€ 12.000	-	-
<b>Maurizio Montagnese</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	-	-	-	-	-	€ 12.000	-	-
<b>Aldo Napoli</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecip az.. utili					
(III) Totale				€ 12.000	-	-	-	-	-	€ 12.000	-	-
<b>Fausto Palombelli</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/11 - 31/12/11	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	-	-	-	-	-	€ 12.000	-	-
<b>Saverio Panerai</b>	<b>Amm.re</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
	<b>Membro Comitato Esecutivo</b>	1/1/11 - 6/6/11	6/6/11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000	-	€ 4.070 <sup>[33]</sup>	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 12.000	-	€ 4.070	-	-	-	€ 16.070	-	-
<b>Giuseppe Vincenzo Suppa</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>33</sup> Il compenso variabile non equity di € 4.070 è stato corrisposto, a titolo di MBO 2011, nel corso dell'esercizio di riferimento in ragione della carica di Membro del Comitato Esecutivo rivestita dal Sig. Paolo Giustiniani.

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecip az.. utili					
(III) Totale				€ 20.000	-	-	-	-	-	€ 20.000 <sup>[34]</sup>	-	-
<b>Maurizio Dinelli</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 15.000	-	-	-	-	-	€ 15.000	-	-
<b>Luigi Fici</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 15.000	-	-	-	-	-	€ 15.000	-	-
<b>Marco Seracini</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 15.000	-	-	-	-	-	€ 15.000	-	-
<b>Francesco Tanini</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									

<sup>34</sup> Il compenso suddetto è stato versato al Ministero dell'Economia.

**TABELLA 1 - ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipaz. Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compens i equity	Indennità fine carica Totale
						Bonus / altri incentivi	Partecip az.. utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 15.000	-	-	-	-	-	€ 15.000	-	-
<b>Lorenzo Ginasio</b>	<b>Sindaco Supplente</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Fabio Tempestini</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1/1/12 - 31/12/12	Bilancio 31/12/12									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Umberto Preziosa</b> <b>Marco Gialletti</b>	<b>Dirigenti Strategici</b>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 227.000	-	€ 67.000	-	€ 14.000	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 18.000 <sup>[35]</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 245.000	-	€ 67.000	-	-	-	€ 326.000	-	-

<sup>35</sup> Tali compensi sono stati corrisposti in virtù delle cariche rivestite dai Sig.ri Umberto Preziosa e Marco Gialletti in seno al Consiglio di Amministrazione di Parcheggio Peretola.

## **LEGENDA:**

Ai sensi dello schema 7-bis, Allegato 3A, Regolamento Emittenti, la Tabella 1 che precede deve essere completata in conformità alle indicazioni di seguito riportate:

- nei “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente;
- i “**Compensi per la partecipazione a comitati**” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- nella colonna “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario;
- con riguardo alla colonna “**Partecipazione agli utili**”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati;
- nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi;
- nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento;
- nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta;
- nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali;

- nella colonna (6) "**Totale**" sono sommate le voci da (1) a (5);
- nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

**Ulteriori informazioni:**

- non è previsto, né è stato assegnato alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari della Società;
- nessun componente degli organi di amministrazione e controllo, direttore generale e/o dirigente con responsabilità strategiche detiene partecipazioni nella Società e/o nelle società controllate da AdF.