

All'interno della tabella 1 – sezione II – relativa ai “Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché al Direttore Generale pro tempore e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategica nel corso dell'esercizio 2018” sono state modificate le note *3a* e *4a* con l'eliminazione della dicitura: “interamente riversato al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti” e sono state introdotte le note: *3a-bis* e *4a-bis*.



**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE
PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER
DEL REGOLAMENTO EMITTENTI**

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ENAV S.p.A.
IN DATA 11 MARZO 2019**

WWW.ENAV.IT

Sommario

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE	5
PREMESSA.....	11
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2019	11
1.Governance del processo di definizione della politica di remunerazione.....	11
(i) L'Assemblea degli azionisti:	12
(ii) Il Consiglio di Amministrazione	12
(iii) Il Comitato Remunerazioni e Nomine: composizione, competenze e modalità di funzionamento.....	12
(iv) Il Collegio Sindacale	16
2. Finalità perseguitate con la Politica di Remunerazione e principi che ne sono alla base.....	17
3. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	17
4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	20
5. Componenti variabili della remunerazione, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	21
6. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....	26
7. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post.....	26
8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo	28
9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	29
10. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	29
11. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre Società	31
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMONGONO LA REMUNERAZIONE.....	32
1.1 Consiglio di Amministrazione	32
1.1.1 Amministratore Delegato	32
1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	34
1.1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	35

1.1.4 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	36
1.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	36
1.2.1 Il Direttore Generale <i>pro tempore</i>	37
1.2.2 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	38
1.3 Collegio Sindacale	40
1.4 Altre figure Manageriali.....	41
2. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione.....	41
* * * * *	44
SECONDA PARTE - TABELLE.....	44
GLOSSARIO	51
INDICE ANALITICO PER TEMI.....	53
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE	55

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE



Signori Azionisti,

sono lieto di presentarvi, a nome del Comitato e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione annuale sulla Remunerazione che illustra, nella prima sezione, la Politica sulla Remunerazione per il 2019, elaborata a cura del Comitato, composto dal sottoscritto e dai Consiglieri Giuseppe Acierno e Maria Teresa Di Matteo. A loro, e alla consigliera Fabiola Mascardi, già membro del Comitato e chiamata a ricoprire nuovi incarichi dal Consiglio, il mio personale ringraziamento per il rilevante lavoro svolto in questi mesi di impegno comune. La Relazione anche quest'anno intende fornire al mercato e agli investitori un'informativa completa sulle policy introdotte per il 2019 (sezione I) e sulle componenti retributive riconosciute agli Amministratori e al Management per il 2018 (sezione II). Al fine di garantire il massimo livello di disclosure, è stata mantenuta e migliorata la rappresentazione grafica e tabellare delle informazioni e delle prassi introdotte o consolidate.

La politica retributiva proposta per il 2019 è focalizzata sul mantenimento degli assetti precedentemente definiti, e al contempo sull'adeguamento alle prassi del mercato ed alla volontà della nostra azienda di proseguire nel percorso di continua crescita, sia sul mercato regolamentato che sul mercato terzo.

Il Comitato ha formulato le proposte di Politica sulla Remunerazione 2019 in continuità con il 2018, alla luce dei positivi riscontri ricevuti nell'Assemblea degli Azionisti 2018, nonché della valutazione svolta dal nostro Comitato sulla coerenza complessiva della remunerazione delle posizioni apicali con le linee strategiche di ENAV e sull'applicazione delle Linee Guida di Politica 2018, delle analisi di confronto retributivo e sull'evoluzione delle prassi di mercato.

Nel 2018 il Comitato ha proposto al Consiglio di Amministrazione il modello degli obiettivi e dei compensi variabili collegati per la figura dell'Amministratore Delegato e, per la parte a loro dedicata, quelli dei Dirigenti con Responsabilità Strategica. Obiettivi centrali, particolarmente sfidanti, in linea con il Piano Industriale e con il budget annuale su cui la Relazione fornisce in modo trasparente

l'evidenza del legame puntuale tra risultati e compensi, come richiesto dalle norme e dagli investitori. Ne ha successivamente monitorato l'andamento in termini di risultati e applicato sulla base dei risultati la politica definita. Rimandando per il dettaglio al corpo della Relazione, è utile focalizzare alcune evidenze.

Il primo obiettivo, relativo al mantenimento e miglioramento dell'attività caratteristica di gestione del traffico aereo, è stato raggiunto in condizioni e secondo standard di assoluta sicurezza e puntualità. A fronte di una crescita del 9% del traffico aereo, mai registrata finora, e ad alcuni imprevisti gestionali in importanti aeroporti europei, che hanno avuto un notevole impatto sui voli, l'attività si è realizzata senza incidenti e con la migliore puntualità registrata in Europa. Inoltre, l'Azienda è riuscita a sbloccare contenziosi in vita da anni con uno sforzo eccezionale e con una determinazione che hanno portato a significativi risultati economici e di cassa. Inoltre, proseguendo l'azione iniziata nel 2017 per l'aspetto di sua competenza, il Comitato ha monitorato l'obiettivo di sviluppare i ricavi derivanti da attività non caratteristiche e non regolate. In questo ambito, nonostante il target numerico di budget 2018 di questa categoria di ricavi non sia stato raggiunto, il Comitato ha proposto al Consiglio di Amministrazione di mantenere e incrementare tale valore tra gli obiettivi 2019.

Infine, ma non meno importante, in ragione della crescente attenzione riservata dalla Società alle tematiche della sostenibilità che ha tra l'altro condotto all'istituzione in data 2 agosto 2018 del Comitato Sostenibilità, il Comitato ha proposto al Consiglio, che l'ha approvata, l'introduzione di uno specifico obiettivo nella politica di remunerazione per l'anno 2019 finalizzato a progredire ed accrescere la consapevolezza aziendale su questa fondamentale tematica. L'Azienda, che rilascia quest'anno il proprio primo bilancio di sostenibilità, è infatti impegnata nell'importante passaggio dalla compliance ad un nuovo approccio alla sostenibilità intesa come creazione di valore nel lungo termine per gli stakeholder. L'introduzione di un primo obiettivo nella scorecard dell'Amministratore Delegato costituisce perciò solo un primo passo di sviluppo delle politiche retributive in linea con le nuove norme a livello nazionale e comunitario per una finanza sostenibile e con gli orientamenti dei più influenti investitori istituzionali.

Confidando che le scelte compiute, di cui vorrei sottolineare la continuità con la Politica di remunerazione approvata nell'ultima Assemblea degli Azionisti, possano essere comprese e apprezzate, vi ringrazio a nome del Comitato, per il sostegno che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione proposta per il 2019.

Il Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

Carlo Paris

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

Componente	Caratteristiche	Attuazione	Peso*	Valori
Remunerazione fissa	Diretta a compensare le competenze e la professionalità, è erogata mensilmente ed è collegata alla natura e alla consistenza delle deleghe conferite.	Non è soggetta a condizioni	Presidente: 100% AD: 43 % DIRS: 59 %	Presidente: 150.000€ annui lordi (50.000€ come deliberato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 - comma 1, c.c. e 100.000€ come deliberato dal C.d.A. ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.) Amministratore Delegato: 440.000€ annui lordi (30.000€ come deliberato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. e 410.000€ come deliberato dal C.d.A. ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.) DIRS: commisurata al ruolo ricoperto ed ai relativi benchmark di mercato
Remunerazione variabile di breve termine (STI)	Diretta a motivare e orientare l'azione del management nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi societari di budget. L'importo dello STI è commisurato ai risultati di performance aziendale e individuale, per come applicabile.	Obiettivi AD: <ul style="list-style-type: none"> • Ebitda di Gruppo (40%) • Utile netto di Gruppo (20%) • Performance operative (20%) • Fatturato derivante dalle attività non regolate (10%) • Assessment sulla sostenibilità (10%) Obiettivi DIRS: obiettivi economico finanziari e di performance operative coincidenti con quelli dell'Amministratore Delegato (obiettivi "cancello"), a meno dell'obiettivo relativo alla sostenibilità, cui si aggiungono obiettivi individuali differenziati per ciascun DIRS, a seconda delle responsabilità assegnate. Obiettivi Altri Manager: obiettivi individuali di natura economica, operativa e progettuale, correlati alle specifiche responsabilità funzionali	AD: 22 % DIRS: 18 %	Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 95/110 punti, con una soglia minima di incentivazione corrispondente ad una performance uguale a 95 punti (soglia di accesso). AD: 50% della remunerazione fissa per risultati della scheda societaria pari al target (punteggio = 100); 75% della remunerazione fissa per risultati pari al max (punteggio=110); 25% della remunerazione fissa per risultati pari al min (punteggio = 95). DIRS: 30% della remunerazione fissa per risultati di performance pari al target (punteggio=100); 40% della remunerazione fissa per risultati pari al max (punteggio = 110); 15% della remunerazione fissa per risultati pari al min (punteggio = 95). Altri Manager: percentuali della remunerazione fissa differenziate in funzione del ruolo organizzativo ricoperto.

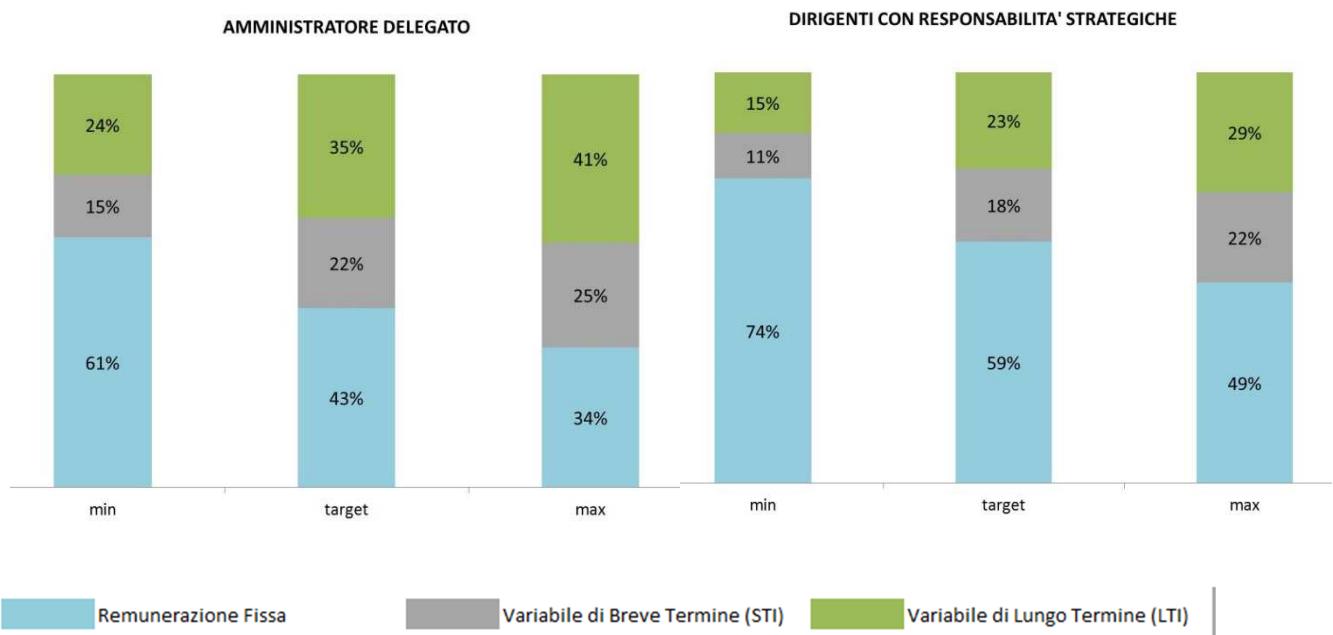
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	I beneficiari sono l'AD, i DIRS e un ristretto numero di altri manager cui sono attribuite dirette responsabilità dei risultati aziendali. Il sistema è diretto a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e il Management e a fidelizzare i beneficiari in un orizzonte temporale di medio-lungo termine.	Piano con <i>vesting period</i> di tre anni e assegnazione annuale Indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> • TSR relativo (40%) • EBIT cumulato (30%) • FCF cumulato (30%) Attribuzione incentivo: in funzione del ruolo ricoperto. L'incentivo è calcolato come percentuale della componente fissa complessiva.	AD: 35 % DIRS: 23 %	AD: l'incentivazione prevista è: 80% per raggiungimento prestazioni target; 120% nel caso di prestazioni <i>over performance</i> ; 40% nel caso di prestazioni <i>under performance</i> (per i criteri di consuntivazione rif. sez. I par. 6). DIRS: l'incentivazione prevista è: 40% per raggiungimento prestazioni target; 60% nel caso di prestazioni <i>over performance</i> ; 20% nel caso di prestazioni <i>under performance</i> Altri Manager: l'incentivazione prevista è: 30% per raggiungimento prestazioni target; 45% nel caso di prestazioni <i>over performance</i> ; 15% nel caso di prestazioni <i>under performance</i>
Altri compensi e benefit	Parte integrante del pacchetto retributivo di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	Definiti in continuità con la politica adottata negli scorsi anni nel rispetto di quanto previsto dal CCNL per il personale Dirigente di ENAV.	-	Per AD e DIRS : <ul style="list-style-type: none"> • fondo di previdenza complementare • copertura sanitaria • forme di copertura assicurativa dei rischi per morte ed invalidità permanente derivanti da infortunio professionale ed extra-professionale, malattia per causa di servizio e altre cause • autovettura ad uso promiscuo

*Trattasi del peso della singola componente retributiva rispetto alla remunerazione complessiva. I valori sono calcolati in percentuale rispetto ai valori target previsti per STI e LTI

Sintesi delle componenti retributive per Amministratore Delegato e DIRS

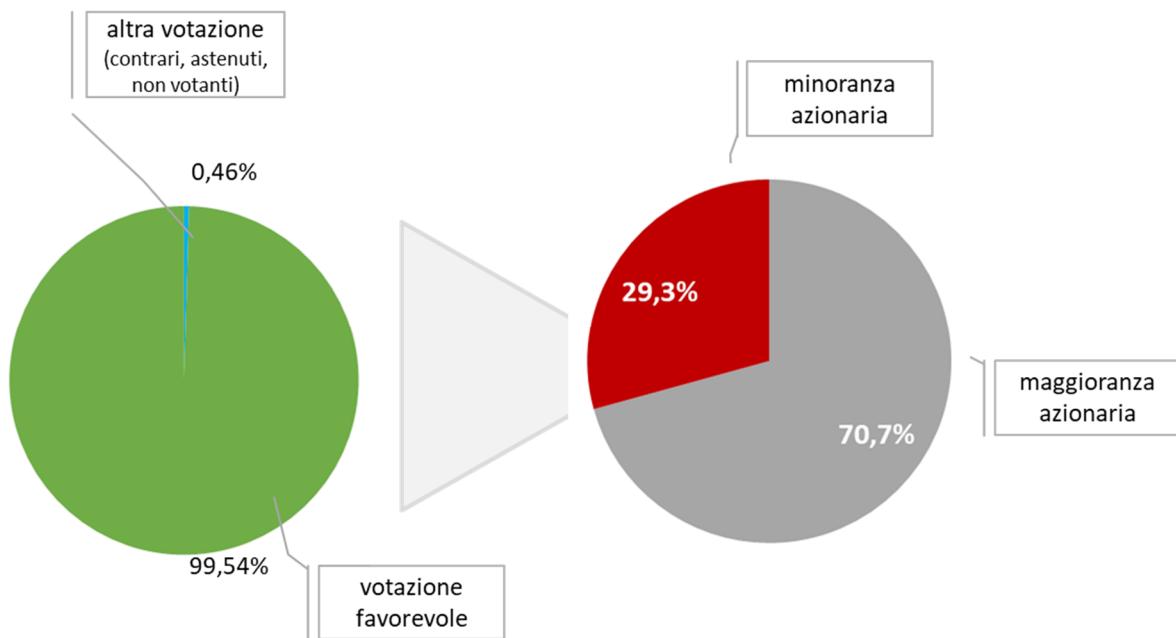


Variazione dei compensi dell’Amministratore Delegato e dei DIRS in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance e relativo pay mix



Voto assembleare sulla I sezione della Relazione sulla remunerazione 2018

In conformità alla vigente normativa, nel 2018, l'Assemblea degli azionisti di ENAV ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. La percentuale di voti favorevoli è stata pari al **99,54%** dei partecipanti.



PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”), approvata in data 11 marzo 2019 dal Consiglio di Amministrazione di ENAV S.p.A. (“**ENAV**”, ovvero, la **Società**”) su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, in adempimento alle vigenti disposizioni normative e regolamentari di cui all’art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 (TUF) e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob - Delibera n.11971/99 e successive modifiche e integrazioni, e in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (il “**Codice**”) in tema di remunerazione contiene:

- nella prima sezione, l’illustrazione della Politica adottata per il 2019 da ENAV per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i “DIRS”), con indicazione delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- nella seconda sezione, l’indicazione nominativa dei compensi corrisposti nell’esercizio 2018 (“Esercizio”) agli Amministratori, ai Sindaci di ENAV, al Direttore Generale *pro tempore, pro rata temporis* dell’Esercizio¹ e, in forma aggregata, agli altri DIRS di ENAV.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società (www.enav.it, sezione “Governance”-“Assemblea 2019”) nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2018 e chiamata ad esprimersi sulla prima sezione della medesima Relazione con deliberazione non vincolante².

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2019

1. Governance del processo di definizione della politica di remunerazione.

La Società ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza e adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla relativa attuazione.

Il processo di definizione della Politica di Remunerazione di ENAV, in coerenza con le previsioni normative e statutarie, coinvolge per gli aspetti di rispettiva competenza:

¹ In data 27 luglio 2018 ENAV è pervenuta ad un accordo per la risoluzione consensuale di tutti i rapporti del Direttore Generale con la Società e con le altre entità del Gruppo, con effetto a far data dal 31 luglio 2018.

² Art.123-ter TUF, comma 6

“Fermo restando quanto previsto dagli articoli 2389 e 2409-terdecies, primo comma, lettera a), del codice civile, e dall’articolo 114-bis, l’assemblea convocata ai sensi dell’articolo 2364, secondo comma, ovvero dell’articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3. La deliberazione non è vincolante. L’esito del voto è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell’articolo 125-quater, comma 2.”

- (i) l’Assemblea degli azionisti;
- (ii) il Consiglio di Amministrazione;
- (iii) il Comitato Remunerazioni e Nomine;
- (iv) il Collegio Sindacale.

(i) L’Assemblea degli azionisti:

In materia di remunerazione l’Assemblea degli azionisti di ENAV:

- si esprime con voto non vincolante in merito alla prima sezione della Relazione;
- definisce i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione all’atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione sui piani di compensi basati sull’attribuzione di strumenti finanziari.

(ii) Il Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di ENAV:

- determina, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Amministratore Delegato, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori che partecipano ai comitati consiliari);
- approva la Relazione sulla Remunerazione da presentare all’Assemblea degli azionisti;
- dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall’Assemblea, in conformità con la relativa delibera;
- definisce, su proposta del Comitato, la politica per la remunerazione dei DIRS della Società;
- verifica l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance dell’Amministratore Delegato.

(iii) Il Comitato Remunerazioni e Nomine: composizione, competenze e modalità di funzionamento

Il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche inerenti la remunerazione, da un comitato endoconsiliare formato di amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, avente funzioni propositive e consultive in materia, in applicazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e secondo le previsioni del regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine (il “**Regolamento del Comitato**”) approvato con delibera consiliare del 21 giugno 2016.

Nel corso dell'Esercizio e fino al 13 novembre 2018, il Comitato Remunerazioni e Nomine è stato composto dai consiglieri Carlo Paris (Amministratore non esecutivo indipendente) con funzioni di Presidente, Maria Teresa Di Matteo (Amministratore non esecutivo), Fabiola Mascardi (Amministratore non esecutivo indipendente), Giuseppe Acierno (Amministratore non esecutivo indipendente). In data 13 novembre 2018, avuto riguardo alle delibere consiliari assunte in data 8 novembre 2018 ed in particolare alla nomina del nuovo Presidente del Consiglio di Amministrazione di ENAV, oltre che per operare una bilanciata distribuzione dell'*effort* dei consiglieri componenti i comitati e per favorire l'interscambio delle competenze, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad un riassetto della governance societaria, con particolare riferimento alla composizione dei comitati endoconsiliari; per effetto di tale riassetto, alla data della presente Relazione il Comitato Remunerazioni e Nomine risulta composto dai consiglieri Carlo Paris (Amministratore non esecutivo indipendente) con funzioni di Presidente, Maria Teresa Di Matteo (Amministratore non esecutivo), Giuseppe Acierno (Amministratore non esecutivo indipendente). La composizione, i compiti ed il funzionamento del Comitato, con separata evidenza delle attribuzioni del Comitato in materia di remunerazioni e di quelle in materia di nomine, sono disciplinati in dettaglio dal Regolamento del Comitato.

In materia di remunerazioni, il Comitato ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, ai sensi dell'art. 3 del Regolamento del Comitato ed in linea con quanto previsto dal principio 6 del Codice.

Nel dettaglio, al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:

- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei DIRS, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall' Amministratore Delegato;
- esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nell'ambito delle proprie competenze, il Comitato elabora, sottopone al Consiglio di Amministrazione e monitora l'applicazione di sistemi di incentivazione rivolti al vertice ed al top

management (ivi inclusi i piani di remunerazione basati su azioni), intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone la fidelizzazione, il senso di appartenenza ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore.

Per lo svolgimento dei propri compiti, il Comitato è dotato dal Consiglio di Amministrazione delle risorse necessarie; in particolare, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 27 febbraio 2018, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere al Comitato un budget annuale pari a euro 50.000.

Inoltre, nei termini del budget stabilito dal Consiglio di Amministrazione e laddove la specificità della materia lo richieda, il Comitato può avvalersi di consulenti ed esperti esterni di riconosciuta professionalità e competenza sulle materie per le quali il Comitato è chiamato ad esprimersi, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla struttura Human Resources and Corporate Services, agli Amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi. Il Comitato può accedere alle informazioni funzionali allo svolgimento dei propri compiti ed avvalersi del supporto delle funzioni aziendali nelle materie di sua competenza.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione, il Comitato si è avvalso del supporto dell'advisor indipendente MERCER, selezionato mediante apposita procedura competitiva.

Il Presidente del Comitato riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile in merito alle riunioni svolte dal Comitato stesso. Inoltre, il Comitato riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni. A tal fine, il Presidente o altro componente del Comitato sono presenti all'assemblea annuale degli azionisti.

Con specifico riferimento alle competenze in materia di remunerazione, nel corso dell'esercizio 2018 e nei primi mesi del 2019 il Comitato ha tra l'altro:

- proposto al Consiglio di Amministrazione, che l'ha approvata, la remunerazione ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c. dei componenti del Comitato Sostenibilità costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 2 agosto 2018, per come riportato in dettaglio nella presente Relazione;
- verificato la perdurante efficacia del Piano di Performance Share e proposto al Consiglio di Amministrazione, che li ha approvati, il lancio del ciclo 2018-2020 del Piano oltre ad alcune minime modifiche al testo del Regolamento di attuazione dello stesso intese a chiarirne alcuni meccanismi di funzionamento;
- espresso parere quanto ai compensi per le cariche sociali di società controllata;

- seguito le attività di istruttoria relativamente alla cessazione del rapporto di lavoro con il Direttore Generale *pro tempore* ed alla conformità della relativa *severance* con la Politica di Remunerazione della Società;
- curato l’istruttoria inerente l’individuazione di due nuovi DIRS nelle persone del Chief Operating Officer e del Chief Technology Officer, che si aggiungono al Chief Financial Officer e al Chief Human Resources and Corporate Services Officer, nonché la predisposizione di linee guida per la politica di remunerazione degli stessi;
- proposto al Consiglio di Amministrazione l’approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione, per la successiva presentazione all’Assemblea degli azionisti della Società.

Nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione; alle riunioni del Comitato hanno partecipato il Presidente e/o membri del Collegio Sindacale, nonché, su invito, le strutture aziendali competenti per i temi trattati.

Nel corso dell’esercizio 2018 il Comitato si è riunito 14 volte, con una presenza media del 96,43%, dei propri membri.

Nei primi mesi dell’esercizio 2019 ed alla data della presente Relazione il Comitato si è riunito 4 volte ed ha programmato lo svolgimento di ulteriori 8 riunioni. Si riportano di seguito in forma tabellare le attività svolte dal Comitato, per quanto concerne le relative attribuzioni in materia di remunerazione³ ai sensi del Codice e del Regolamento del Comitato:

³ Per le informazioni inerenti le attribuzioni del Comitato in materia di nomine, e le relative attività per l’Esercizio, si rinvia alla relativa sezione della relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari, redatta assetti dell’art. 123-bis del TUF e pubblicata sul sito della Società, nella sezione Governance – Assemblea 2019

ATTIVITA' DEL COMITATO	
maggio- giugno 2018	<ul style="list-style-type: none"> • analisi dei risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione 2018 • avvio dell'istruttoria relativa ai piani di successione dei DIRS e verifica dei meccanismi di <i>contingency</i> della Società e della principale controllata Techno Sky
luglio – agosto – settembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> • esame dell'iter istruttorio e dei contenuti dell'accordo di risoluzione dei rapporti tra le società del gruppo ENAV e il Direttore Generale <i>pro tempore</i>, e verifica della relativa conformità alla politica di remunerazione della Società • parere sui compensi da riconoscere alle cariche sociali di società controllata in materia di traffico UTM
ottobre 2018	<ul style="list-style-type: none"> • proposta inerente la remunerazione degli amministratori non esecutivi componenti il Comitato Sostenibilità • Analisi delle performance relative all'anno 2017 del primo ciclo del Piano di Performance Share 2017-2019
novembre- dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> • proposte al Consiglio di Amministrazione per (i) minori emendamenti al Regolamento attuativo del Piano e, (ii) lancio del secondo ciclo (2018-2020) del piano di Performance Share 2017-2019
gennaio-febbraio 2019	<ul style="list-style-type: none"> • politica di remunerazione 2019 in materia di incentivazione variabile di breve termine (STI) per l'Amministratore Delegato e definizione linee guida di politica retributiva per i DIRS
febbraio- marzo 2019	<ul style="list-style-type: none"> • consuntivazione della remunerazione variabile di breve termine (STI) per l'Amministratore Delegato e verifica dell'applicazione della politica di remunerazione per i DIRS. • disamina della bozza di Relazione sulla Remunerazione 2019, per la sottoposizione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione

(iv) Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato con la presenza del Presidente e/o di uno o più sindaci effettivi ed esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente, con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., verificandone altresì la coerenza con gli indirizzi generali della Società.

2. Finalità perseguitate con la Politica di Remunerazione e principi che ne sono alla base

La Politica di Remunerazione descritta nella presente Relazione si focalizza sulla retribuzione dei componenti degli organi di amministrazione e dei DIRS.

Tale Politica è volta ad attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e a facilitare l'allineamento degli interessi del management al perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, anche grazie all'uso strategico delle componenti variabili di breve e di lungo termine.

Per gli amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione tiene conto dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

3. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a medio-lungo termine della Società, la Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei DIRS prevede che:

- la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate;
- la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata;
- sia prevista una soglia di accesso rispetto ai target di performance;
- siano previsti limiti massimi per le componenti variabili, con livelli significativi di *over performance* rispetto al target;
- gli obiettivi di performance siano predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo;
- la corresponsione di una porzione della componente variabile di lungo termine della remunerazione sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

Con specifico riferimento al Piano LTI basato su azioni – di cui al Documento Informativo⁴ redatto ai sensi dell’art 84-bis del Regolamento Emittenti e approvato dall’Assemblea del 28 aprile 2017 ai sensi dell’art. 114-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 - ed al Regolamento Attuativo - approvato, su proposta del Comitato, dal Consiglio di Amministrazione dell’11 dicembre 2017 e successivamente emendato in data 13 novembre 2018 per la precisazione di taluni meccanismi applicativi – la Politica di Remunerazione prevede che:

- l’assegnazione gratuita di azioni sia determinata con meccanismo *rolling* e con un periodo di *vesting* triennale che prevede l’articolazione del piano in tre cicli collegati al raggiungimento di determinati obiettivi di natura economico-finanziaria;
- il *vesting* di cui al punto precedente sia correlato a obiettivi di performance predeterminati e misurabili, identificati sia in termini di performance relative del titolo, espresse dal posizionamento del *Total Shareholder Return* di ENAV rispetto al *Total Shareholder Return* del *peer group* individuato come raffronto (A2A, AENA, ATLANTIA, FRAPORT, INWIT, IREN, ITALGAS, RAIWAY, SNAM, TERNA), sia in relazione ad indicatori finanziari e di redditività (FREE CASH FLOW cumulato e EBIT cumulato), al fine di consentire un adeguato bilanciamento tra obiettivi legati all’andamento del titolo e obiettivi legati alla performance economico-finanziaria della Società;
- i beneficiari siano soggetti ad un vincolo di indisponibilità di una quota delle azioni assegnate in funzione dell’introduzione nel Piano di apposite clausole di *lock-up*;
- siano presenti specifiche clausole di *claw-back*, in linea con le migliori pratiche di mercato e le previsioni del Codice;
- la remunerazione complessiva sia coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell’ambito di un panel di società valutate, con il supporto della consulenza, come comparabili con ENAV.

In linea con quanto indicato sopra, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia composta:

- **per il Presidente:**
 - da una componente fissa costituita:

⁴ Il Documento informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società, sul sito internet della Società all’indirizzo www.enav.it, all’interno della sezione “Governance” - “Assemblea 2017”, nonché sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO gestito da Computershare S.p.A. all’indirizzo www.1info.it.

- dal compenso di euro 50.000 annui lordi, deliberato ai sensi dell'art. 2389, 1° comma, c.c. dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 28 aprile 2017 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché
- dal compenso di euro 100.000 annui lordi, deliberato ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., dal Consiglio di Amministrazione dell'11 ottobre 2017, su proposta del Comitato e previo parere del Collegio Sindacale; successivamente alle dimissioni rassegnate dal presidente del Consiglio di Amministrazione *pro tempore* in data 8 novembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha in pari data provveduto alla nomina di nuovo Presidente e, in continuità con quanto previsto dalla politica di remunerazione adottata dalla Società con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione così nominato, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., il medesimo importo attribuito al precedente presidente del consiglio di amministrazione di seguito alla delibera dell'11 ottobre 2017;

○ **per l'Amministratore Delegato:**

- da una componente fissa costituita
 - dal compenso di euro 30.000 annui lordi, deliberato ai sensi dell'art. 2389, 1° comma, c.c. dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 28 aprile 2017 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - dal compenso di euro 410.000 annui lordi, deliberato ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c. dal Consiglio di Amministrazione del 9 agosto 2017, su proposta del Comitato nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato;
- da una componente variabile di breve periodo (STI) costituita da un sistema di incentivazione la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati annualmente;
- da una componente variabile di lungo periodo (LTI) finalizzata a garantire il maggiore allineamento tra la creazione di valore degli azionisti e il management, attraverso l'assegnazione di obiettivi di misurazione della redditività del titolo, di redditività aziendale e di natura finanziaria. Per il 2019 l'Amministratore Delegato è destinatario del Piano di Performance Share a fronte del quale verranno assegnate, con un *vesting* triennale, un numero massimo di azioni calcolato sulla base delle performance raggiunte.

○ per i **DIRS**

- da una componente fissa costituita dalla retribuzione annua linda fissa prevista dal contratto individuale dagli stessi sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile;
- da una componente variabile di breve periodo (STI) costituita da un sistema di incentivazione la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati annualmente;
- da una componente variabile di lungo periodo (LTI) finalizzata a garantire il maggiore allineamento tra la creazione di valore degli azionisti e il management, attraverso l'assegnazione di obiettivi di misurazione della redditività del titolo, di redditività aziendale e di natura finanziaria. Per il 2019 tali risorse sono destinate del Piano di Performance Share a fronte del quale verranno assegnate, con un *vesting* triennale, un numero massimo di azioni calcolate sulla base delle performance raggiunte.

○ per gli **Amministratori non esecutivi**

- da una componente fissa costituita dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 28 aprile 2017 in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari ad euro 30.000 annui lordi, nonché dai compensi agli stessi riconosciuti: (i) con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 ottobre 2017, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate e al Comitato Remunerazioni e Nomine e, (ii) con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2018 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità.

4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

All'Amministratore Delegato e ai DIRS sono riconosciuti: (i) l'uso promiscuo dell'automobile e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell'autovettura; (ii) polizze assicurative per la copertura dei rischi per morte ed invalidità permanente derivanti da infortunio, malattia per causa di servizio e altre cause; (iii) copertura di previdenza complementare a contribuzione definita; (iv) coperture sanitarie.

5. Componenti variabili della remunerazione, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

1) Incentivazione di breve termine - STI

Il sistema di incentivazione di breve termine trova applicazione nei confronti dell'Amministratore Delegato, dei DIRS e di tutto il management aziendale, e consente di monitorare e misurare la performance di ENAV e dei beneficiari, orientando le azioni del management verso indirizzi strategici coerenti con le priorità di business.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi di breve termine dell'Amministratore Delegato, focalizzati sulla misurazione della performance economica, finanziaria ed operativa di Gruppo.

Per l'anno 2019, il Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2019 ha deliberato i seguenti obiettivi:

- Ebitda di Gruppo: peso 40%
- Utile netto di Gruppo: peso 20%
- Performance operative sui ritardi: peso 20% (di cui 75% per la performance sul traffico di rotta e 25% per la performance sul traffico di terminale)
- Fatturato attività non regolate: peso 10%
- Realizzazione di un assessment sulla sostenibilità: peso 10%

Tali obiettivi sono tra loro indipendenti e il bonus agli stessi collegato è calcolato individualmente.

Inoltre, per quanto concerne l'obiettivo inerente la sostenibilità, esso è definito con una logica di misurazione di tipo on/off.

Per quanto attiene il sistema di incentivazione previsto per l'Amministratore Delegato, è stato approvato il seguente sistema, definito secondo una scala di performance che prevede un livello minimo (soglia) al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun importo, un valore target e un valore massimo con interpolazione lineare come da prassi di mercato. Pertanto, i livelli di incentivazione riconosciuti sono i seguenti:

- un incentivo pari al 50% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- un incentivo pari al 75% del compenso fisso complessivo (incentivo massimo nel caso di over

performance) da riconoscersi al raggiungimento del +10% rispetto ai livelli di performance target

- un incentivo pari al 25% del compenso fisso complessivo (incentivo minimo nel caso di *under performance*), da riconoscersi al raggiungimento del -5 % rispetto ai livelli di performance target.

Tali linee guida definiscono pertanto sia una soglia di accesso, in quanto nessun incentivo è previsto al di sotto del livello di performance del -5% rispetto al target, sia un valore massimo di incentivo. L'erogazione del compenso legato all'incentivazione di breve termine è subordinata alla verifica del raggiungimento dei sopra indicati obiettivi di performance.

Con delibera del 26 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha inoltre raccomandato all'Amministratore Delegato di tenere conto delle seguenti linee guida per la remunerazione di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, ritenute adeguate e complessivamente coerenti con la politica di remunerazione adottata dalla Società.

Per quanto attiene gli obiettivi di performance aziendale ed i relativi pesi, in analogia con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, è stata suggerita l'assegnazione dei seguenti obiettivi:

- Ebitda di Gruppo: peso 50%
- Utile netto di Gruppo: peso 20%
- Performance operative sui ritardi: peso 20% (di cui 75% per la performance sul traffico di rotta e 25% per la performance sul traffico di terminale)
- Fatturato attività non regolate: peso 10%

I predetti obiettivi sono tra loro indipendenti e il relativo bonus è calcolato individualmente per interpolazione lineare secondo gli stessi criteri di performance indicati per l'Amministratore Delegato.

I livelli di incentivazione riconosciuti ai DIRS sono i seguenti:

- un incentivo pari al 30% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- un incentivo pari al 40% del compenso fisso complessivo (incentivo massimo nel caso di *over performance*) da riconoscersi al raggiungimento di una performance pari al +10% rispetto ai livelli target;
- un incentivo pari al 15% del compenso fisso complessivo (incentivo minimo nel caso di *under performance*) da riconoscersi al raggiungimento di una performance pari al -5% rispetto ai livelli target;

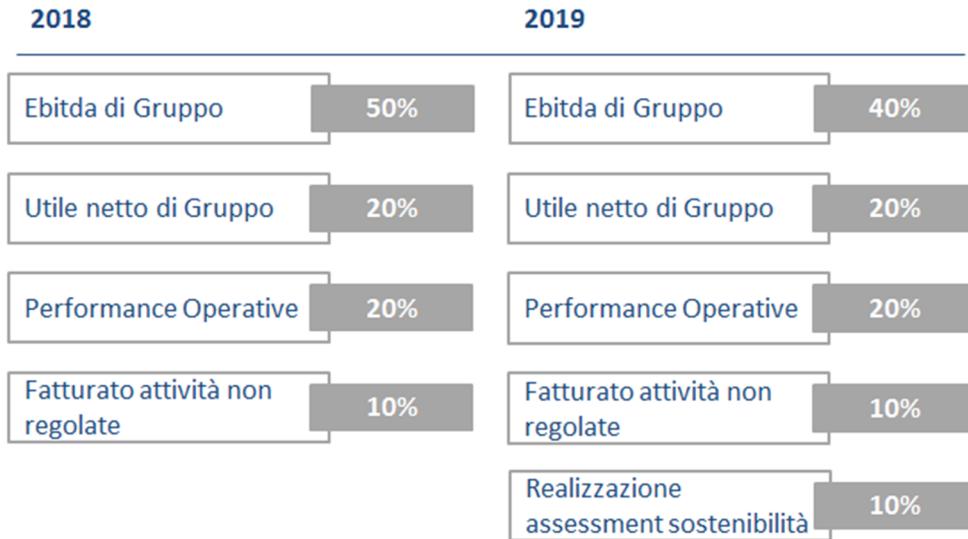
Nessun incentivo è previsto al di sotto del livello di performance (soglia) del -5% rispetto al target.

I DIRS, come la restante popolazione aziendale, possono essere assegnatari da parte dell'Amministratore Delegato di ulteriori obiettivi individuali, in funzione della posizione manageriale ricoperta all'interno dell'organizzazione.

Curva di performance per l'incentivazione di breve periodo dell'Amministratore Delegato



Confronto degli obiettivi 2018 e 2019 dell'Amministratore Delegato



2) Componente variabile di lungo termine - LTI

In materia di incentivazione variabile di lungo termine, basata sul Piano LTI, per l'Amministratore Delegato è stata deliberata la seguente policy relativamente al triennio 2017-2019:

- un incentivo pari all'80% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- un incentivo pari al 120% del compenso fisso complessivo (incentivo massimo nel caso di *overperformance*) da riconoscersi al raggiungimento del +15% rispetto ai livelli target di performance;
- un incentivo pari al 40% del compenso fisso complessivo (incentivo minimo nel caso di *under performance*), da riconoscersi al raggiungimento di una performance pari al -5% rispetto ai livelli target di performance;
- nessun incentivo è previsto al di sotto del livello di performance (soglia) del -5% rispetto ai target.

Per i DIRS è stata prevista la seguente policy:

- un incentivo pari al 40% della retribuzione fissa, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- un incentivo pari al 60% della retribuzione fissa (incentivo massimo nel caso di *over performance*) da riconoscersi al raggiungimento del +15% rispetto ai livelli target di performance;

- un incentivo pari al 20% della retribuzione fissa (incentivo minimo nel caso di *under performance*), da riconoscersi al raggiungimento di una performance pari al -5% rispetto ai livelli target;
- nessun incentivo è previsto al di sotto del livello di performance (soglia) del -5% rispetto al target.

Per le altre figure manageriali rilevanti individuate dall'Amministratore Delegato è stata prevista la seguente policy:

- un incentivo pari al 30% della retribuzione fissa, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- un incentivo pari al 45% della retribuzione fissa (incentivo massimo nel caso di *over performance*) da riconoscersi al raggiungimento del +15% rispetto ai livelli target di performance;
- un incentivo pari al 15% della retribuzione fissa (incentivo minimo nel caso di *under performance*), da riconoscersi al raggiungimento di una performance pari al -5% rispetto ai livelli target;
- nessun incentivo è previsto al di sotto del livello di performance (soglia) del -5% rispetto al target.

Per quanto attiene la consuntivazione degli obiettivi di performance si fa riferimento al seguente schema:

Obiettivo	Peso %	Modalità di misurazione	Incentivazione			
			Soglia	Minimo	Target	Massimo
TSR relativo	40%	Posizionamento del TSR Enav rispetto al TSR del peer group	TSR Enav > 0	1° quartile < TSR Enav < Mediana	Mediana ≤ TSR Enav < 3° quartile	TSR Enav > 3° quartile
EBIT Cumulato	30%	Scostamento fra: somma dei valori di EBIT dei tre anni (per ciascuna attribuzione) e target di Piano Industriale per il medesimo periodo	perf. ≥ target -5%	target -5% ≤ perf. < target	perf. = target	target < perf. ≤ target +15%
FCF Cumulato	30%	Scostamento fra: somma dei valori di FCF dei tre anni (per ciascuna attribuzione) e target di Piano Industriale per il medesimo periodo	perf. ≥ target -5%	target -5% ≤ perf. < target	perf. = target	target < perf. ≤ target +15%

A valle del processo di determinazione dei livelli di performance si procederà al calcolo dei conseguenti incentivi attraverso un'interpolazione lineare ed alla determinazione del numero di azioni da assegnare.

6. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.

In linea generale, gli obiettivi ed i valori target sono determinati tenendo conto della specifica attività svolta da ENAV e sono coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti dalla stessa, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

Per quanto riguarda il piano di incentivazione a breve termine, la definizione dei livelli di target alla base degli obiettivi annuali è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di performance economico-finanziaria riferiti al budget annuale, obiettivi di natura operativa collegati alle performance sui ritardi nella gestione dei flussi di traffico aereo e ad uno specifico obiettivo sulla sostenibilità, per l'identificazione delle aree di miglioramento del Gruppo. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

Per quanto riguarda la componente variabile di lungo termine, la definizione dei target mira all'allineamento fra la creazione di valore per la generalità degli azionisti e il management in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, ed è quindi legata al raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria riferiti al piano industriale, nonché al raggiungimento di obiettivi legati all'andamento relativo del titolo e al ritorno economico per gli azionisti nel medio-lungo periodo mediante la previsione dell'indicatore *Total Shareholder Return* Relativo.

7. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post

Con riferimento al *vesting period* e ai periodi di differimento, oltre a quanto indicato sopra al paragrafo 3, la Politica di Remunerazione prevede un periodo di *vesting* triennale per ogni ciclo di assegnazione del Piano di Performance Share.

Nell'immagine seguente è riportata la *timeline* esemplificativa del Piano LTI.



Il *vesting period* ed i periodi di differimento sono determinati al fine di allineare l'interesse del management al perseguitamento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenuto conto della specifica attività svolta dalla Società, che si basa principalmente su accordi e piani pluriennali, tra cui, in particolare, il contratto di programma stipulato tra ENAV e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con il Ministero della Difesa ed ENAC, ai sensi dell'articolo 9 della legge del 21 dicembre 1995 n. 665, nonché il Piano quinquennale di Performance ai sensi della normativa comunitaria di settore. In relazione alle componenti variabili della remunerazione riconosciute in favore dell'Amministratore Delegato e dei DIRS, la politica sulla remunerazione prevede la previsione di clausole di *claw-back* sia per colpa e danno che per errore materiale e per una durata di 36 mesi dopo l'approvazione del bilancio che presenta le anomalie che potranno attivare la clausola. Questo è peraltro in linea con le indicazioni del Comitato per la Corporate Governance.

Nell'immagine di seguito una sintesi dei presidi attuati dalla Società per limitare l'assunzione di rischi da parte del management:

- 1** Previsione obiettivi di performance di natura diversificata
- 2** Introduzione del meccanismo di claw back nel Piano LTI
- 3** Scala di performance con interpolazione lineare per ciascuno degli obiettivi e soglia di accesso specifica per singolo obiettivo
- 4** Definizione di un limite massimo all'ammontare di incentivazione variabile erogabile
- 5** Pagamento differito di una porzione della remunerazione variabile (lock up)

8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo

La Politica di Remunerazione prevede un trattamento di *severance* per l'Amministratore Delegato per il caso di cessazione anticipata del mandato, in linea con le *best practices* di mercato.

In particolare, in linea con le indicazioni del Codice di Autodisciplina, il valore erogabile a titolo di *severance* è pari a due annualità del compenso fisso ex art. 2389, comma 1 e comma 3, c.c., oltre ad un pro-quota dell'incentivo variabile di lungo termine già maturato al momento della cessazione. Tale incentivo è riconosciuto per i soli anni in cui si è raggiunta la performance e il suo valore viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente alla valutazione delle performance effettivamente conseguite e riparametrate per i soli anni di interesse. In merito all'incentivo di breve termine, il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare caso per caso, in base al periodo dell'anno in cui avviene la cessazione ed alle altre situazioni contingenti, le somme eventualmente maturate e i presupposti e le condizioni per il relativo riconoscimento.

Per quanto riguarda i DIRS, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società non è prevista alcuna specifica indennità, fatta salva l'erogazione dell'indennità sostitutiva di preavviso, dovuta nel caso in cui non sia rispettato dal datore di lavoro il periodo di preavviso contrattualmente previsto (da 8 a 12 mesi, in funzione dell'anzianità di servizio) e il pagamento di un'ulteriore indennità (cosiddetta indennità supplementare) in caso di ingiustificatezza del licenziamento, così come disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il Personale Dirigente di ENAV e un pro-quota dell'incentivo variabile di lungo termine già maturato al momento della cessazione. È altresì

prevista per l'ipotesi di *good leaver* la corresponsione di un pro-quota *ratione temporis* dell'incentivazione di *long term* in analogia con quanto descritto per l'Amministratore Delegato.

A seguito dell'accordo per la risoluzione consensuale del rapporto con il Direttore Generale *pro tempore* e con il Direttore delle Risorse Umane *pro tempore*, agli stessi sono state riconosciute le componenti della remunerazione previste dalla Politica di remunerazione, per come riportato di seguito in dettaglio nella seconda sezione.

9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società sottoscrive una polizza assicurativa a tutela delle perdite patrimoniali di amministratori, Dirigenti e Sindaci conseguenti ad azioni legali a loro carico in materia penale, regolamentare e civile.

Come indicato sopra al paragrafo 4 la Politica di Remunerazione prevede in favore dell'Amministratore Delegato e degli altri DIRS la stipula di polizze assicurative per la copertura dei rischi per morte ed invalidità permanente derivanti da infortunio, malattia per causa di servizio, morte ed invalidità permanente totale per cause naturali, coperture sanitarie e previdenziali a contribuzione definita.

10. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

Tenuto conto di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

L'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 ha deliberato per ciascun amministratore diverso dal Presidente un compenso pari a euro 30.000 annui lordi.

Alla data della presente Relazione, oltre all'Amministratore Delegato, non vi sono altri consiglieri esecutivi (per tali intendendosi amministratori dotati di deleghe gestionali, nell'accezione di cui al Criterio Applicativo 2.C.1 del Codice di Autodisciplina).

In virtù di quanto sopra, tutti gli amministratori Indipendenti della Società sono non esecutivi.

La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo a tali amministratori è pertanto la medesima seguita per gli amministratori non esecutivi.

Per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione la Politica di Remunerazione prevede che essi percepiscano, per la partecipazione a ciascun comitato, un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine.

In particolare, tale compenso è così determinato:

- (i) per quanto concerne il Comitato Remunerazioni e Nomine, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 ottobre 2017, in euro 25.000 annui lordi al Presidente ed euro 20.000 annui lordi agli altri componenti;
- (ii) per quanto concerne il Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 ottobre 2017, in euro 30.000 annui lordi al Presidente ed euro 25.000 annui lordi agli altri componenti.
- (iii) per quanto concerne il Comitato Sostenibilità, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 ottobre 2018, in euro 15.000 annui lordi per il Presidente ed euro 10.000 annui lordi agli altri componenti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non essendo titolare di deleghe gestionali, si qualifica come amministratore non esecutivo della Società e percepisce un compenso fisso, composto da:

- euro 50.000 annui lordi, come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., dall'Assemblea del 28 aprile 2017;
- euro 100.000 annui lordi, come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., dal Consiglio di Amministrazione dell'11 ottobre 2017 su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previo parere del Collegio Sindacale; successivamente alle dimissioni rassegnate dal presidente del Consiglio di Amministrazione *pro tempore* in data 8 novembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha in pari data provveduto alla nomina di nuovo Presidente ed all'attribuzione allo stesso delle medesime deleghe e, in continuità con quanto previsto dalla politica di remunerazione adottata dalla Società con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione così nominato, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., il medesimo importo attribuito al precedente presidente del consiglio di amministrazione di seguito alla delibera dell'11 ottobre 2017.

11. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre Società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società con il supporto del consulente MERCER facendo riferimento alle politiche di remunerazione adottate da un panel di realtà societarie ritenute comparabili ad ENAV.

SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2018 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento all'esercizio 2018, nella presente sezione della Relazione sono illustrati i compensi percepiti dai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale, ovvero il ruolo di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

* * * * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale ovvero il ruolo di Direttore Generale o di DIRS.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato

Nel corso dell'Esercizio, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal consigliere Roberta Neri, nominata quale componente del Consiglio di Amministrazione di ENAV dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 e quale Amministratore Delegato della Società dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2017.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione della dott.ssa Neri nel corso dell'esercizio 2018.

▪ Componente fissa

La componente fissa risulta composta come di seguito indicato:

- un compenso di euro 30.000 annui lordi, deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017;

- un compenso di euro 410.000 annui lordi, deliberato ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c., per la carica di Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 9 agosto 2017, su proposta del Comitato, previo parere del Collegio Sindacale.

Gli importi corrisposti nel corso dell’esercizio 2018 sono riportati nella tabella 1

▪ **Componente variabile di breve periodo - STI**

Una parte significativa della remunerazione della dott.ssa Neri è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Società, relativi in particolare ad: EBITDA di Gruppo (50%), Utile Netto (20%), Performance Operative sui ritardi (20%) e Fatturato attività non regolate (10%). In particolare, nel corso dell’esercizio 2018, la dott.ssa Neri è stata destinataria di un incentivo nel caso target pari al 50% del compenso fisso complessivo a fronte del raggiungimento dei risultati target di performance, di un incentivo massimo pari al 75% del suindicato compenso a fronte di risultati di *over performance* rispetto al target e di un incentivo minimo pari al 25% del suindicato compenso a fronte di risultati di *under performance* rispetto al target.

In data 11 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi assegnati all’Amministratore Delegato, verificando il pieno superamento degli obiettivi quantitativi di performance definiti (Ebitda, Utile Netto, Performance operative sui ritardi) ed il mancato raggiungimento dell’obiettivo di Fatturato da attività non regolate.

L’incentivo maturato, pari a complessivi euro 297.000 lordi, sarà corrisposto nel corso dell’esercizio 2019, previa approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2018 da parte dell’Assemblea degli azionisti.

▪ **Componente variabile di lungo periodo - LTI**

L’Amministratore Delegato è beneficiario di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI di Performance Share e del relativo Regolamento Attuativo, che prevedono una *pay opportunity* ripartita come indicato al paragrafo 5 della Sezione I della presente Relazione.

Il primo lancio del Piano LTI per il triennio 2017-2019 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’11 dicembre 2017. L’assegnazione delle azioni per il primo ciclo di attribuzione avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2019 e, sulla base della consuntivazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con diritto dell’Amministratore Delegato all’assegnazione di 79.444 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero di 119.166 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *overperformance* o 39.722 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *underperformance*.

In data 13 novembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha poi provveduto ad approvare, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, il lancio del secondo ciclo del Piano LTI, ossia quello 2018-2020.

L'assegnazione delle azioni per il secondo ciclo di attribuzione avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020 e darà diritto all'assegnazione di 88.433 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero di 132.650 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *over performance* o 44.217 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *under performance*.

- **Benefici non monetari:** l'Amministratore Delegato è stato inoltre destinatario di taluni benefit non monetari: automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell'autovettura; copertura di previdenza complementare a contribuzione definita.

Gli emolumenti riconosciuti all'Amministratore Delegato per la carica di Presidente e membro del Consiglio di Amministrazione della Società controllata Techno Sky sono interamente riversati a ENAV.

L'Amministratore Delegato è inoltre membro del Board of Directors della società partecipata AIREON LLC, incarico per il quale non percepisce emolumento.

1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da un compenso fisso determinato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. dall'Assemblea ordinaria per la carica di Presidente e da un ulteriore compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., su proposta del Comitato e previo parere del Collegio Sindacale, in relazione agli ulteriori poteri conferiti al Presidente *pro tempore* con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2017 e poi conferiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2018.

Nel corso dell'esercizio 2018, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata dapprima ricoperta dall'ing. Roberto Scaramella, nominato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 e, successivamente alle dimissioni da questi rassegnate in data 8 novembre 2018 dalla carica di consigliere e di Presidente del Consiglio di Amministrazione, dall'avv. Nicola Maione, nominato in pari data Presidente dell'Organo Amministrativo della Società.

Il compenso corrisposto per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2018, *pro rata temporis*: (i) a Roberto Scaramella nel periodo dal 1° gennaio al 7 novembre e (ii) a Nicola Maione nel periodo dall'8 novembre al 31 dicembre, è stato dunque così composto:

- euro 50.000 annui lordi, come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017;
- euro 100.000 annui lordi, come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., dal Consiglio di Amministrazione dell'11 ottobre 2017, su proposta del Comitato e previo parere del Collegio Sindacale, come poi nuovamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2018, in continuità con quanto previsto dalla politica di remunerazione adottata dalla Società con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2018 sono riportati nella tabella 1.

1.1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2018, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai consiglieri Roberta Neri e, fino al 7 novembre, Roberto Scaramella, per come sopra illustrato, i seguenti consiglieri:

- Maria Teresa Di Matteo, Nicola Maione (fino al 7 novembre 2018 consigliere di amministrazione indipendente e, a far tempo dall'8 novembre 2018, nominato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione), Antonio Santi, Mario Vinzia, Carlo Paris, Fabiola Mascardi, Giuseppe Acierno, nominati dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 che ha inoltre fissato il compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione in euro 30.000 annui lordi.

La remunerazione dei suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

Gli importi corrisposti nel corso dell'esercizio 2018 sono riportati nella tabella 1⁵.

⁵ Si precisa che i compensi riconosciuti al Consigliere Di Matteo per la carica e per la partecipazione al Comitato endoconsiliare sono da questa riversati al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

1.1.4 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

I componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso aggiuntivo determinato, in misura fissa, dal Consiglio di Amministrazione stesso.

I compensi dei comitati endoconsiliari suindicati sono stati fissati, nel corso dell’Esercizio, per come segue:

- (i) per il Comitato Remunerazioni e Nomine, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione dell’11 ottobre 2017, in euro 25.000 lordi annui al Presidente ed euro 20.000 annui lordi agli altri componenti;
- (ii) per il Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione dell’11 ottobre 2017, in euro 30.000 annui lordi al Presidente ed euro 25.000 annui lordi agli altri componenti;
- (iii) per il Comitato Sostenibilità, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2018, in euro 15.000 annui lordi per il Presidente e in euro 10.000 annui lordi per ciascun componente.

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell’esercizio 2018 sono riportati nella tabella 1.

1.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, i DIRS di ENAV sono individuati nelle seguenti figure: Chief Financial Officer (già Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo, che riveste anche l’incarico di membro del Consiglio di Amministrazione della società controllata Techno Sky), Chief Human Resources and Corporate Services Officer (già Responsabile Risorse Umane), Chief Operating Officer e Chief Technology Officer.

Nel corso dell’Esercizio e fino al 31 luglio 2018, Massimo Bellizzi ha ricoperto il ruolo di Direttore Generale, individuato come DIRS di ENAV - unitamente al responsabile della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo e al Responsabile della funzione Risorse Umane – con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 settembre 2017.

A seguito dell’uscita del Direttore Generale *pro tempore* con effetto dal 31 luglio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in pari data l’adozione di una nuova macrostruttura organizzativa, la quale non contempla la figura del Direttore Generale. Conseguentemente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2018 sono stati individuati altri due Dirigenti con Responsabilità

Strategiche, che ricoprono come detto i ruoli organizzativi del Chief Operating Officer e del Chief Technology Officer e che si aggiungono a quelli già individuati con delibera del 17 settembre 2017.

Inoltre, nel corso dell'Esercizio la Società è pervenuta alla risoluzione del rapporto di lavoro con il Direttore delle Risorse Umane *pro tempore*, il cui ruolo è oggi attribuito al Chief Human Resources and Corporate Services Officer.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha definito le linee guida per la politica di remunerazione dei DIRS. Di seguito l'illustrazione del *compensation package* di tali figure manageriali:

1.2.1 Il Direttore Generale *pro tempore*

Nel corso dell'esercizio 2018 e fino al 31 luglio 2018 Massimo Bellizzi ha ricoperto il ruolo di Direttore Generale, che nella nuova macrostruttura organizzativa non è ulteriormente previsto, oltre che di Amministratore Delegato della società controllata Techno Sky s.r.l.

Pro rata temporis nel corso dell'esercizio 2018, ai sensi della Politica di Remunerazione adottata dalla Società, la remunerazione dell'ex Direttore Generale è stata formata dalle seguenti componenti:

- **Componente fissa:** costituita dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dall'ex Direttore Generale, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, per un valore complessivo pari a euro 340.352 annui lordi.
- **Componente variabile di breve periodo:** una parte significativa della remunerazione dell'ex Direttore Generale è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance aziendale nonché obiettivi individuali correlati al ruolo ed assegnati direttamente dall'Amministratore Delegato.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2018 Massimo Bellizzi è stato destinatario di un incentivo nel caso target pari al 30% del compenso fisso complessivo, un incentivo nel caso massimo (*over performance*) pari al 40% del suindicato compenso e un incentivo nel caso minimo (*under performance*) pari al 15% del suindicato compenso. Si precisa tuttavia che per l'annualità 2018 Massimo Bellizzi in sede di accordo di risoluzione consensuale ha rinunciato a tale componente retributiva.

- **Componente variabile di lungo periodo:** l'ex Direttore Generale è stato inoltre beneficiario di un incentivo di lungo periodo basato sul Piano LTI, con una *pay opportunity* ripartita come riportato al paragrafo 5 della sezione I della presente Relazione.

Il primo lancio del Piano LTI per il triennio 2017-2019 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 dicembre 2017.

L'assegnazione delle azioni per il primo ciclo di attribuzione avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 e, sulla base della consuntivazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con diritto del Direttore Generale *pro tempore* all'assegnazione di 16.052 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero di 24.078 nel caso vengano raggiunte le condizioni di *overperformance* o 8.026 nel caso vengano raggiunte le condizioni di *underperformance*.

- **Benefici non monetari:** automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell'autovettura; polizze assicurative per la copertura dei rischi per morte ed invalidità permanente derivanti da infortunio, malattia per causa di servizio e altre cause; coperture sanitarie e check-up sanitario annuale; copertura di previdenza complementare a contribuzione definita.

1.2.2 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La componente retributiva fissa e le componenti variabili della remunerazione degli altri DIRS sono direttamente correlate al ruolo ricoperto dai titolari nel corso dell'esercizio 2018, anche per una frazione dello stesso.

Nel corso dell'Esercizio, ovvero anche per una frazione dello stesso, hanno rivestito il ruolo di DIRS, oltre al Direttore Generale *pro tempore*: il Chief Financial Officer, fino al 31 maggio 2018 il Direttore delle Risorse Umane *pro tempore* e dal 4 giugno 2018 il Chief Human Resources and Corporate Services Officer, dal 20 settembre 2018 il Chief Operating Officer ed il Chief Technology Officer.

Per quanto concerne le pattuizioni inerenti la cessazione dei rapporti con l'ex Direttore Generale e con il Direttore delle Risorse Umane *pro tempore*, si rinvia al paragrafo 3 della presente sezione.

Si riporta di seguito una descrizione, a livello aggregato, di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione nel corso dell'esercizio 2018 dei predetti DIRS:

- **Componente fissa:** costituita dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, per un valore complessivo pari a euro 1.205.706 annui lordi.
- **Componente variabile di breve periodo:** una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance aziendale nonché ad obiettivi individuali correlati al ruolo ed assegnati direttamente dall'Amministratore Delegato.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2018 i predetti Dirigenti, ad eccezione del Direttore Risorse Umane che in sede conciliativa ha rinunciato a tale componente retributiva, sono stati destinatari di un incentivo pari al 30% del compenso fisso complessivo, a fronte del raggiungimento della performance aziendale target e delle performance individuali, di un incentivo nel caso massimo (*over performance*) pari al 40% del compenso fisso complessivo e di un incentivo nel caso minimo (*under performance*) pari al 15% del compenso fisso complessivo.

L'incentivo maturato, ad eccezione del Direttore Risorse Umane *pro tempore*, pari a complessivi euro 333.127 sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2019, coerentemente con la consuntivazione degli obiettivi di performance aziendale previsti per l'Amministratore Delegato e degli obiettivi individuali assegnati ai DIRS, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018 da parte dell'Assemblea.

- **Componente variabile di lungo periodo:** I predetti Dirigenti sono stati inoltre beneficiari di un incentivo basato sul Piano LTI, con una *pay opportunity* ripartita come indicato al paragrafo 5 della sezione I della presente Relazione.

Il primo lancio del Piano per il triennio 2017-2019 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 dicembre 2017.

L'assegnazione delle azioni per il primo ciclo di attribuzione avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 e, sulla base della consuntivazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con diritto all'assegnazione complessivamente per i Dirigenti in argomento di 31.361 azioni al raggiungimento della performance target, di 47.042 azioni al raggiungimento delle condizioni di *over performance* e di 15.681 azioni al raggiungimento della condizione di *under performance*.

Il lancio del secondo ciclo del Piano LTI, per il triennio 2018-2020 è stato deliberato in data 24 ottobre 2018 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine.

L’assegnazione delle azioni per il secondo ciclo di attribuzione avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2020 e darà diritto all’assegnazione, complessivamente per tutti i DIRS, di 92.991 azioni al raggiungimento della performance target, ovvero di 139.486 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *over performance* o 46.495 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *under performance*.

- **Benefici non monetari:** automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell’auto vettura; polizze assicurative per la copertura dei rischi per morte ed invalidità permanente derivanti da infortunio, malattia per causa di servizio e altre cause; coperture sanitarie e check-up sanitario annuale; copertura di previdenza complementare a contribuzione definita.

Gli importi effettivamente corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell’esercizio 2018 sono riportati nella tabella 1.

Si precisa altresì che il Chief Financial Officer riveste la carica di Consigliere di Amministrazione della società controllata Techno Sky; i compensi allo stesso riconosciuti per la relativa carica sono interamente riversati nella controllante ENAV.

1.3 Collegio Sindacale

Nel corso dell’esercizio 2018, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Franca Brusco, con funzioni di Presidente, il cui compenso è stato deliberato dall’Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2016 in euro 27.000 annui lordi e poi rideterminato dall’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 in euro 40.000 annui lordi;
- Donato Pellegrino, sindaco effettivo, il cui compenso è stato deliberato dall’Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2016 in euro 18.000 annui lordi e poi rideterminato dall’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 in euro 25.000 annui lordi;
- Mattia Berti, sindaco effettivo, il cui compenso è stato determinato dall’Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2016 in euro 18.000 annui lordi e poi rideterminato dall’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 in euro 25.000 annui lordi.

Gli importi agli stessi corrisposti nel corso dell’esercizio 2018 sono riportati nella tabella 1.

1.4 Altre figure Manageriali

Nel corso dell'esercizio 2018 sono state individuate dall'Amministratore Delegato ulteriori 5 figure manageriali di gruppo che, coerentemente con le previsioni del Piano di Performance Share e del Regolamento Attuativo, saranno beneficiarie dell'incentivo di lungo termine per il secondo ciclo del Piano LTI.

Il lancio del secondo ciclo del Piano LTI, per il triennio 2018-2020 è stato deliberato in data 24 ottobre 2018 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine.

L'assegnazione delle azioni per il secondo ciclo di attribuzione avverrà, come già anticipato, al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020, sulla base della consuntivazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine darà diritto all'assegnazione, complessivamente per le altre figure manageriali in argomento, di 61.010 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero di 91.515 azioni al raggiungimento delle condizioni di *over performance* o 30.505 azioni al raggiungimento delle condizioni di *under performance*.

2. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, in data 11 dicembre 2017 il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto allo stato non necessario, alle condizioni attuali di mercato, la previsione di un patto di non concorrenza ed ha deliberato che, in caso di cessazione anticipata del mandato, siano riconosciute all'Amministratore Delegato due annualità del compenso fisso ex art. 2389, commi 1 e 3, c.c. oltre ad un pro-quota dell'incentivo variabile di lungo termine già maturato al momento della cessazione. Tale pro-quota relativo all'incentivazione di lungo termine è soggetto alle previsioni di *lock-up* e *claw back* introdotte nel Regolamento attuativo del Piano LTI.

Per quanto riguarda i DIRS (ivi incluso il Direttore Generale *pro tempore*), in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società non è prevista alcuna indennità, fatta salva l'erogazione dell'indennità sostitutiva di preavviso, dovuta nel caso in cui non sia rispettato dal datore di lavoro il periodo di preavviso contrattualmente previsto (da 8 a 12 mesi, in funzione dell'anzianità di servizio) e il pagamento di un'ulteriore indennità (cosiddetta indennità supplementare) in caso di ingiustificatezza del licenziamento, così come disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il Personale Dirigente di ENAV S.p.A.

Il Regolamento attuativo del Piano LTI prevede, in caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro dei beneficiari, tra cui i DIRS (incluso *ratione temporis* il Direttore Generale) e gli altri dirigenti del gruppo destinatari dell'incentivazione, un pro-quota dell'incentivo variabile di lungo termine già maturato al momento della cessazione. Tale pro-quota relativo all'incentivazione di lungo termine è soggetto alle previsioni di *lock-up* e *claw back* introdotte nel Regolamento Attuativo.

Fatto salvo quanto precede, non sono in essere accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

3. Risoluzione del rapporto con il Direttore Generale pro tempore Massimo Bellizzi

L'accordo di risoluzione consensuale sottoscritto con Massimo Bellizzi prevede, a fronte della intervenuta risoluzione per mutuo consenso del rapporto di lavoro dirigenziale con ENAV e delle dimissioni rese dallo stesso da tutti gli incarichi ricoperti all'interno del Gruppo – tra cui Consigliere di Amministrazione e Amministratore Delegato/Capo Azienda di Techno Sky - il riconoscimento dell'importo lordo di 690 mila euro, al fine di rimuovere ogni ostacolo di fonte legale o contrattuale al potere di recesso del datore di lavoro, oltre che a titolo di corrispettivo per l'impegno al patto di non concorrenza. È stata concordata, inoltre, la corresponsione della somma lorda di 20 mila euro a titolo di transazione generale e novativa. Restano escluse dalle rinunzie contenute nell'accordo a cui Massimo Bellizzi si è impegnato (i) le spettanze di fine rapporto ed il TFR, previsti ex lege (ii) l'eventuale erogazione del pro quota del Long Term Incentive, che rientra nella disponibilità dei poteri del Consiglio di Amministrazione ed essendo assoggettata ai dettami del "Regolamento del Piano di Performance Share di ENAV S.p.A. e delle società da essa controllate" dell'11/12/2017 e (iii) le garanzie e le tutele previste dall'art.16 ("Responsabilità civile, penale e amministrativa connessa alla prestazione e assistenza legale") del CCNL vigente.

Il patto di non concorrenza ha una durata di ventiquattro mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed è valido sull'intero territorio nazionale ed europeo.

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, che le predette pattuizioni, oltre ad essere cautelative per ENAV, sono in linea con le previsioni di legge e di contratto applicabili, nonché in conformità ed in coerenza con la politica di remunerazione adottata da ENAV ed illustrata nella Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-

ter del TUF, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2018 e sottoposta, con esito favorevole, al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2018⁶.

I compensi riconosciuti a Massimo Bellizzi per le cariche di Consigliere di Amministrazione e di Amministratore Delegato della società controllata Techno Sky ricoperte fino alla data del 31 luglio 2018 sono stati interamente riversati nella controllante ENAV.

Gli importi effettivamente corrisposti all’ex Direttore Generale nel corso dell’esercizio 2018 sono riportati nella tabella 1.

3.1 Risoluzione del rapporto con il Direttore Risorse Umane pro tempore

Nel corso dell’Esercizio, in data 31 maggio 2018 la Società è pervenuta alla risoluzione del rapporto di lavoro con il Direttore delle Risorse Umane *pro tempore*. L’accordo, in linea con la politica di remunerazione della Società per il caso di cessazione del rapporto di lavoro di un Dirigente, ha previsto la corresponsione dell’importo di € 461.437 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso. Inoltre, in ragione delle rinunce ivi disciplinate, tra cui quella all’erogazione dell’importo pro quota dell’incentivazione variabile di breve termine, è prevista la corresponsione della somma di euro 10 mila a titolo di transazione generale e novativa. Restano impregiudicate (i) le spettanze di fine rapporto ed il TFR, ai sensi di legge e (ii) l’eventuale erogazione del pro quota del Long Term Incentive, che rientra nella disponibilità dei poteri del Consiglio di Amministrazione ed essendo assoggettata ai dettami del “Regolamento del Piano di Performance Share di ENAV S.p.A. e delle società da essa controllate dell’11/12/2017”.

⁶ Avuto riguardo a quanto disposto dal Regolamento Consob adottato con delibera n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, data la sussistenza dei requisiti previsti dall’art. 13, comma 3 lett. b) del citato Regolamento, tale accordo risulta esente dall’applicazione della disciplina procedurale ai sensi dell’art. 10.2, lett. b) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione. La tematica in ragione della relativa rilevanza e per le connesse delibere inerenti la macrostruttura aziendale è stata peraltro sottoposta alla valutazione del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, il quale ha espresso il proprio parere favorevole.

* * * * *

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tavelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché – *pro rata temporis* per l’Esercizio - per il Direttore Generale *pro tempore* e per gli altri DIRS corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all’esercizio 2018.

Roma, 11 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Nicola Maione

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché al Direttore Generale pro tempore e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategica nel corso dell'esercizio 2018

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Scaramella	Presidente CdA	01/01/2018 - 08/11/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.639 (1a)							€ 42.639	
				€ 85.278 (2a)							€ 85.278	
(II) Compensi in società controllate e correlate											€ -	
(III) Totale				€ 127.917		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 127.917	€ -
Nicola Maione	Presidente CdA	8/11/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.361 (1b)							€ 7.361	
				€ 14.722 (2b)							€ 14.722	
(II) Compensi in società controllate e correlate											€ -	
(III) Totale				€ 22.083		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 22.083	€ -
Roberta Neri	Amministratore Delegato	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)		€ 297.000 (10)		€ 47.652 (12)		€ 374.652	€ 109.778 (14a)	
				€ 410.000 (2c)						€ 410.000	€ 105.472 (14b)	
(II) Compensi in società controllate e correlate				€ 20.000 (8a)							€ 20.000	
				€ 36.000 (8b)							€ 36.000	
(III) Totale				€ 496.000		€ -	€ 297.000	€ -	€ 47.652	€ -	€ 840.652	€ 215.250
Maria Teresa Di Matteo	Consigliere, Componente CRN	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a-bis)	€ 20.000 (4a-bis)						€ 50.000	
(II) Compensi in società controllate e correlate											€ -	
(III) Totale				€ 30.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -
Nicola Maione	Consigliere, Presidente CCRPC	01/01/2018 - 07/11/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.583 (3b)							€ 25.583	
					€ 26.000 (5d)						€ 26.000	
(II) Compensi in società controllate e correlate											€ -	
(III) Totale				€ 25.583	€ 26.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 51.583	€ -
Mario Vinzia	Consigliere, Componente CCRPC	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 25.000 (5a)						€ 55.000	
(II) Compensi in società controllate e correlate											€ -	
(III) Totale				€ 30.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.000	€ -

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Acierno	Consigliere, Presidente Comitato Sostenibilità, Componente CRN	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 6.208 (6d)						€ 36.208	
					€ 20.000 (4a)						€ 20.000	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale				€ 30.000	€ 26.208	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.208	€ - € -
Fabiola Mascardi	Consigliere, Componente CRN, Componente CCRPC, Componente Comitato Sostenibilità	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 17.333 (4b)						€ 47.333	
					3.333 (5b)						€ 3.333	
					€ 4.139 (6a)						€ 4.139	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale				€ 30.000	€ 24.806	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 54.806	€ - € -
Carlo Paris	Consigliere, Presidente CRN, Componente Comitato Sostenibilità	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 25.000 (4c)						€ 55.000	
					€ 1.333 (6c)						€ 1.333	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale				€ 30.000	€ 26.333	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.333	€ - € -
Antonio Santi	Consigliere, Presidente CCRPC, Componente CCRPC, Componente Comitato Sostenibilità,	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 4.000 (5e)						€ 34.000	
					€ 21.667 (5c)						€ 21.667	
					€ 2.806 (6b)						€ 2.806	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale				€ 30.000	€ 28.472	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.472	€ - € -
Franca Brusco	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 (3c)							€ 40.000	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale				€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000	€ - € -
Donato Pellegrino	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000 (3c)							€ 25.000	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale				€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ - € -

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mattia Berti	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000 (3c)						€ 25.000		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -	€ -
Massimo Bellizzi	Direttore Generale	01/01/2018 - 31/7/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 196.946 (7)		€ -	€ 20.207 (13)	€ -	€ 217.153	€ 22.181 (14c)	€ 710.000,00	
(II) Compensi in società controllate e collegate				€ 5.750 (9a)					€ 5.750			
(III) Totale				€ 69.000 (9b)					€ 69.000			
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Responsabile RU, Chief HRCSO, Chief FO, Chief OO, Chief TO	01/01/2018 - 31/12/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 942.971 (7)		€ 333.127 (11)	€ 99.163 (13)	€ -	€ 1.375.261	€ 43.336 (14c)	€ 471.437,00	
(II) Compensi in società controllate e collegate				€ 10.000 (9c)					€ -	€ 10.000		
(III) Totale				€ 952.971	€ -	€ 333.127	€ -	€ 99.163	€ -	€ 1.385.261	€ 154.244	€ 471.437,00

Note alla Tabella 1:

- (1a) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 1/1/2018 al 7/11/2018
- (1b) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dall'8/11/2018 al 31/12/2018
- (2a) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 1/1/2018 al 7/11/2018
- (2b) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dall'8/11/2018 al 31/12/2018
- (2c) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C. riconosciuti dal 1/1/2018 al 31/12/2018
- (3a) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti dal 1/1/2018 al 31/12/2018
- (3a-bis) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti dal 1/1/2018 al 31/12/2018, interamente riversato al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
- (3b) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 1/1/2018 al 7/11/2018
- (3c) Compensi per l'incarico svolto nell'ambito del Collegio Sindacale riconosciuti dal 1/1/2018 al 31/12/2018
- (4a) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Remunerazioni e Nomine dal 1/1/2018 al 31/12/2018
- (4a-bis) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Remunerazioni e Nomine dal 1/1/2018 al 31/12/2018, interamente riversato al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
- (4b) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Remunerazioni e Nomine riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2018 al 12/11/2018
- (4c) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine dal 1/1/2018 al 31/12/2018
- (5a) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Controllo e Rischio e Parti Correlate riconosciuto dal 1/1/2018 al 31/12/2018
- (5b) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Controllo e Rischio e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 13/11/2018 al 31/12/2018
- (5c) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Controllo e Rischio e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2018 al 12/11/2018
- (5d) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischio e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2018 al 12/11/2018
- (5e) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischio e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 13/11/2018 al 31/12/2018
- (6a) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Sostenibilità riconosciuto dal 2/8/2018 al 31/12/2018
- (6b) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Sostenibilità riconosciuto *pro rata temporis* dal 2/8/2018 al 12/11/2018
- (6c) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Sostenibilità riconosciuto *pro rata temporis* dal 13/11/2018 al 31/12/2018
- (6d) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità riconosciuto dal 2/8/2018 al 31/12/2018
- (7) Retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile
- (8a) Compenso spettante in ragione della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Techno Sky ex art. 2389 c 1 del C.C., riconosciuto dal 1/1/2018 al 31/12/2018, interamente riversato a ENAV
- (8b) Compenso spettante in ragione della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Techno Sky ex art. 2389 c 3 del C.C., riconosciuto dal 1/1/2018 al 31/12/2018, interamente riversato a ENAV
- (9a) Compenso spettante in ragione della carica di membro del Consiglio di Amministrazione della società controllata Techno Sky ex art. 2389 c 1 del C.C., riconosciuto *pro rata temporis* dal 01/01/2018 al 27/7/2018, interamente riversato a ENAV
- (9b) Compenso spettante in ragione della carica di Amministratore Delegato della società controllata Techno Sky ex art. 2389 c 3 del C.C., riconosciuto *pro rata temporis* dal 01/01/2018 al 27/7/2018, interamente riversato a ENAV
- (9c) Compenso spettante al Chief Financial Officer in ragione della carica di membro del Consiglio di Amministrazione della società controllata Techno Sky ex art. 2389 c 1 del C.C., riconosciuto dal 1/1/2018 al 31/12/2018, interamente riversato a ENAV
- (10) MBO 2018: compenso variabile di breve termine commisurato al raggiungimento degli obiettivi di performance Societari
- (11) MBO 2018: compenso variabile di breve termine commisurato al raggiungimento degli obiettivi di performance Societari ed individuali
- (12) Previdenza complementare, automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante, polizze assicurative, coperture sanitarie
- (13) Previdenza complementare, automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante, polizze assicurative, coperture sanitarie e check-up sanitario annuale
- (14a) Valutazione della quota 2018 del 1° ciclo del Piano di Performance Share (2017/2019) effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target.
- (14b) Valutazione della quota 2018 del 2° ciclo del Piano di Performance Share (2018/2020) effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
- (14c) Valutazione della quota 2018 del 1° ciclo del Piano di Performance Share (2017/2019) effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target, ricalcolata tenuto conto della quota effettivamente spettante pro-rata temporis in virtù della cessazione del rapporto di lavoro

Tabella 3A - piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri DIRS

Cognome e Nome o Categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari (1)	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione (2)	Prezzo di mercato all'assegnazione (3)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value (4)	
Roberta Neri	Amministratore Delegato di ENAV S.p.A.	LTI 2017-2019; delibera 11/12/2017	n. 79.444 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2019	11/12/2017	4,4308	-	-	-	-	109.778
		LTI 2018-2020; delibera 13/11/2018	-	-	n. 88.433 azioni di ENAV S.p.A.	316.415	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2020	13/11/2018	3,9804	-	-	-	-	105.472
Massimo Bellizzi	Direttore Generale di ENAV S.p.A.	LTI 2017-2019; delibera 11/12/2017	n. 16.052 azioni di ENAV S.p.A. (5)	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2019	11/12/2017	4,4308	-	-	-	-	22.181
		LTI 2018-2020; delibera 13/11/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		LTI 2017-2019; delibera 11/12/2017	n. 31.361 azioni di ENAV S.p.A. (6)	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2019	11/12/2017	4,4308	-	-	-	-	43.336
		LTI 2018-2020; delibera 13/11/2018	-	-	n. 92.991 azioni di ENAV S.p.A.	332.724	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2020	13/11/2018	3,9804	-	-	-	-	110.908
Altri Dirigenti di Gruppo		LTI 2017-2019; delibera 11/12/2017	n. 175.510 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2019	11/12/2017	4,4308	-	-	-	-	242.524
		LTI 2018-2020; delibera 13/11/2018	-	-	n. 61.010 azioni di ENAV S.p.A.	218.296	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2020	13/11/2018	3,9804	-	-	-	-	72.765

(1) Numero di azioni assegnabili al raggiungimento della performance target

(2) Data di delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'attribuzione del diritto a ricevere azioni

(3) Il prezzo è calcolato come valore medio registrato nel mese precedente la data di assegnazione

(4) Valutazione della quota annuale del ciclo del Piano di Performance Share, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target

(5) Il valore (ed il relativo fair value) è stato ricalcolato tenuto conto della quota effettivamente spettante pro-rata temporis in virtù della cessazione del rapporto di lavoro con il Direttore Generale intervenuta il 31/07/2018

(6) Il valore (ed il relativo fair value) è stato ricalcolato tenuto conto della quota effettivamente spettante pro-rata temporis in virtù della cessazione del rapporto di lavoro con il Direttore Risorse Umane intervenuta il 31/05/2018

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (Schema 7 ter Allegato 3A al Regolamento Emittenti)

Nella tabella sono indicate le partecipazioni in ENAV che risultano detenute, ove applicabile, dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale pro tempore e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti. Il numero delle azioni (tutte ordinarie) è indicato in forma aggregata. Le persone detengono le partecipazioni a titolo di proprietà.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018
Nicola Maione	Presidente CDA	ENAV	-	-	-	-
Roberta Neri	Amministratore Delegato	ENAV	-	-	-	-
Maria Teresa Di Matteo	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Mario Vinzia	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Giuseppe Acierno	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Fabiola Mascardi	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Carlo Paris	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Antonio Santi	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Franca Brusco	Sindaco Effettivo	ENAV	-	-	-	-
Donato Pellegrino	Sindaco Effettivo	ENAV	-	-	-	-
Mattia Berti	Sindaco Effettivo	ENAV	-	-	-	-
Roberto Scaramella	Consigliere cessato durante l'esercizio di riferimento	ENAV	-	-	-	-
Massimo Bellizzi	Direttore Generale pro tempore	ENAV	-	-	-	-

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 ^[1]	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018 ^[2]
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	ENAV	9.600	-	-	9.600

[1] Azioni possedute a titolo di proprietà, di cui 1050 di proprietà dei coniugi

[2] Azioni possedute a titolo di proprietà, di cui 1050 di proprietà dei coniugi

GLOSSARIO

Ferme le eventuali ulteriori definizioni riportate nel corso della presente Relazione, di seguito, per maggiore chiarezza, una tabella riepilogativa delle definizioni più ricorrenti:

ENAV o Società	ENAV S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato, nel luglio 2015, dal Comitato per la Corporate Governance costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni.
Comitato Remunerazioni e Nomine o Comitato	Il Comitato Remunerazioni e Nomine istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 11-bis dello Statuto della Società, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di ENAV.
DIRS (DIRS)	I dirigenti di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, per come individuati dalla Società.
Gruppo	ENAV e le Società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. e dell'art. 93 del TUF.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Long Term Incentive o LTI	Strumento di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti individuati come beneficiari un premio in base agli obiettivi assegnati ed alle performance raggiunte
Piano di Performance Share o Piano LTI	Il Piano di performance share 2017-2019, di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art 84-bis del Regolamento Emittenti e approvato dall'Assemblea del 28 aprile 2017 ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58. Il Documento informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società, sul sito internet della Società all'indirizzo www.enav.it , all'interno della sezione "Governance" - "Assemblea

	2017”, nonché sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO gestito da Computershare S.p.A. all’indirizzo www.1info.it .
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione relativa all’esercizio 2018, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento attuativo del Piano LTI o Regolamento Attuativo	Regolamento di attuazione del Piano di Performance Share, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV dell’11 dicembre 2017.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV in data 21 giugno 2016.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione sulla Remunerazione o Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti.
Short Term Incentive o STI	Strumento di incentivazione che riconosce ai soggetti individuati come beneficiari un premio annuale in base agli obiettivi assegnati ed alle performance raggiunte.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

INDICE ANALITICO PER TEMI

(ALLEGATO 3 A AL REGOLAMENTO EMITTENTI - SCHEMA 7 BIS – RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE - SEZIONE I)

Informazione richiesta	Riferimento
a) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	Paragrafo 1
b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento	Paragrafo 1 - (iii)
c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	Paragrafo 1 - (iii)
d) le finalità perseguitate con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente	Paragrafo 2
e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	Paragrafo 3
f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	Paragrafo 4
g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	Paragrafo 5

h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	Paragrafo 6
i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata	Paragrafo 6
j) i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i>	Paragrafo 7
k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	Paragrafo 7
l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	Paragrafo 8
m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	Paragrafo 9
n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	Paragrafo 10
o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	Paragrafo 11

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Tutto quanto premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente delibera:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di ENAV S.p.A.,

- *esaminata e discussa la sezione della relazione sulla remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del D.lgs. n. 58/98, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, contenente l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, e messa a disposizione del pubblico nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente;*
- *considerato che la suddetta sezione della relazione sulla remunerazione e la politica in essa descritte sono conformi con quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche,*

delibera

in senso favorevole sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione di cui al suddetto art. 123-ter, comma 3, del D.lgs. n. 58/98, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2019 e contenente l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale pro tempore e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica".