



RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
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 20 APRILE 2021

WWW.ENAV.IT

Sommario

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE	4
PREMESSA	10
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2021	10
1. Governance del processo di definizione della politica di remunerazione.	10
2. Finalità perseguitate con la Politica di Remunerazione e principi che ne sono alla base	16
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
o Il Presidente	18
o L'Amministratore Delegato	19
o Gli Amministratori non esecutivi	19
o I componenti del Collegio Sindacale	21
4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	21
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 perseguitamento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....	27
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.....	28
8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo	29
9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari.	30
10. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre Società	30

11. Circostanze e limiti (quantitativi o percentuali) ed ipotesi di deroga alla politica di remunerazione	31
SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2020 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	32
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	32
1.1 Consiglio di Amministrazione	32
1.1.1 Amministratore Delegato	32
1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione	38
1.1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	39
1.1.4 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.....	40
1.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	40
1.3 Pay Ratio.....	43
1.4 Collegio Sindacale	45
1.5 Altre figure manageriali	45
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.....	46
3. Deroche alla Politica di Remunerazione e eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)	46
SECONDA PARTE - TABELLE	47
SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (SCHEMA 7 TER ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI).....	53
GLOSSARIO	55
INDICE ANALITICO PER TEMI	57

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE



Signori Azionisti,

la straordinarietà degli eventi che hanno caratterizzato il 2020 mette ancora oggi alla prova molte delle nostre certezze. Pandemia globale, divieti e confinamento sono le parole che scandiscono questa esperienza, di cui il trasporto aereo e tutti i suoi attori hanno risentito in modo particolare. A queste si sommano le attese per il nuovo assetto regolatorio di business, tuttora in fase di definizione.

Resilienza e capacità di esecuzione sono invece i termini dell'impegno di ENAV. Insediatosi nel corso del 2020, il management aziendale ha saputo rispondere nell'immediato e con efficacia all'emergenza sanitaria, adottando le necessarie iniziative a supporto dell'infrastruttura critica nazionale di logistica, garantendo, a fronte dell'attivazione dei dovuti presidi per la salute e sicurezza dei lavoratori della Società, continuità nell'erogazione del servizio.

Nel primo anno di mandato quale Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, unitamente ai colleghi Laura Cavallo e Antonio Santi, cui rivolgo il mio personale ringraziamento per il rilevante impegno profuso, sono lieto di presentarvi, a nome del Comitato e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti. All'interno della stessa si offre un'informativa completa e trasparente sulle proposte all'Assemblea degli Azionisti e sulle componenti retributive riconosciute agli Amministratori, all'Organo di Controllo e al Management per il 2020, riportate nella seconda sezione.

Riteniamo che una politica equa e trasparente sia strumento fondamentale per il perseguitamento degli obiettivi di lungo termine della Società, anche in termini di creazione di valore e quindi di ritorno per gli investitori. La nostra proposta si pone dunque l'obiettivo di remunerare adeguatamente il management e la sua capacità gestionale, con meccanismi e strategie retributive mirate a garantire competitività alla Società, seppure in un momento di forte incertezza e discontinuità.

I meccanismi incentivanti individuati, nel loro disegno e nelle relative modalità di implementazione, promuovono il controllo delle dimensioni economico/finanziarie dell'azienda unitamente al mantenimento dell'attività caratteristica di gestione del traffico aereo in condizioni e secondo standard di assoluta sicurezza e puntualità. Viene poi posta maggiore enfasi allo sviluppo delle opportunità commerciali derivanti dal mercato non regolamentato, iniziative in grado di proiettare la Società su un palcoscenico di crescita globale. Infine, in linea con il percorso intrapreso già da qualche anno, viene dato ulteriore impulso alla crescita sostenibile del business, attraverso l'implementazione di ulteriori obiettivi, sia nel breve che nel lungo termine. Nel breve termine, proponiamo di incrementare il peso relativo degli obiettivi di sostenibilità. Nel lungo termine, invece, confermiamo l'applicazione di un correttivo basato su un indicatore di sostenibilità attraverso l'introduzione di un nuovo sfidante obiettivo volto al rating ESG della Società.

Siamo convinti che la proposta oggi rimessa alle Vostre determinazioni, che si pone nel solco della precedente politica di remunerazione che ampio gradimento e consenso ha registrato nella scorsa Assemblea, risulti adeguata e coerente con le linee strategiche di ENAV, pure nel particolare contesto di settore e alla luce del prospettato nuovo assetto regolatorio.

Avuto riguardo all'esercizio 2020, il Comitato ha monitorato l'andamento degli obiettivi e, sulla base dei risultati, verificato l'applicazione della politica approvata, ponendo attenzione al mantenimento di costanti livelli di coinvolgimento, valorizzazione e trattenimento del management. Al management tutto va il nostro ringraziamento per gli sforzi profusi nel corso di un anno senza precedenti, non da ultimo per aver anche volontariamente rinunciato al 50% della propria remunerazione variabile di breve termine dando un importante segnale di sostegno all'azienda e di solidarietà con tutti i collaboratori del Gruppo.

Segnalo, tra tutti, l'obiettivo relativo al mantenimento e miglioramento della performance operativa, per cui ENAV ha registrato per il 2020 una migliore performance fra quelle degli altri provider europei. Ciò è stato possibile grazie a scelte tempestive ed efficaci che hanno contemperato la puntuale erogazione del servizio tramite la disponibilità e l'impegno del personale operativo con la primaria esigenza di tutelarne la salute e la sicurezza.

Confidando che le scelte illustrate nella presente Relazione trovino il Vostro apprezzamento, Vi ringrazio personalmente e a nome del Comitato per il sostegno che vorrete esprimere con i Vostri voti alla Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

Giuseppe Lorubio

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PROPOSTA PER IL 2021 E, PER LA SOLA PARTE
RELATIVA ALL'INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE, PER IL TRIENNIO 2020-2022

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: 38 % DIRS: 53 %	Presidente: Compenso deliberato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., in sede di nomina, pari ad euro 50.000 annui lordi. Compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., pari ad euro 100.000 annui lordi Amministratore Delegato: Compenso deliberato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. in sede di nomina, pari a euro 30.000 annui lordi Compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., a euro 410.000 annui lordi 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: Ebitda di Gruppo (35%) Utile netto di Gruppo (15%) Performance operative (20%) Fatturato derivante dalle attività non regolate (15%) Indicatore di sostenibilità (15%) costituito da 4 obiettivi progettuali indipendenti con criterio di consuntivazione di tipo on/off. Obiettivi DIRS: Obiettivi economico finanziari e di performance operative coincidenti con quelli dell'Amministratore Delegato (obiettivi "cancello"), ed eventuali obiettivi individuali specifici per il ruolo ricoperto	AD: 23 % DIRS: 21 %	Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 95/112 punti, con una soglia minima di incentivazione corrispondente ad una performance uguale a 95 punti (soglia di accesso), al di sotto della quale nessun incentivo è previsto. AD: 60% della remunerazione fissa per risultati della scheda societaria pari al target (punteggio = 100); 80% della remunerazione fissa per risultati pari al max (punteggio=112); 25% della remunerazione fissa per risultati pari al min (punteggio = 95). DIRS: 40% della remunerazione fissa per risultati di performance pari al target (punteggio=100); 45% della remunerazione fissa per risultati pari al max (punteggio = 112); 15% della

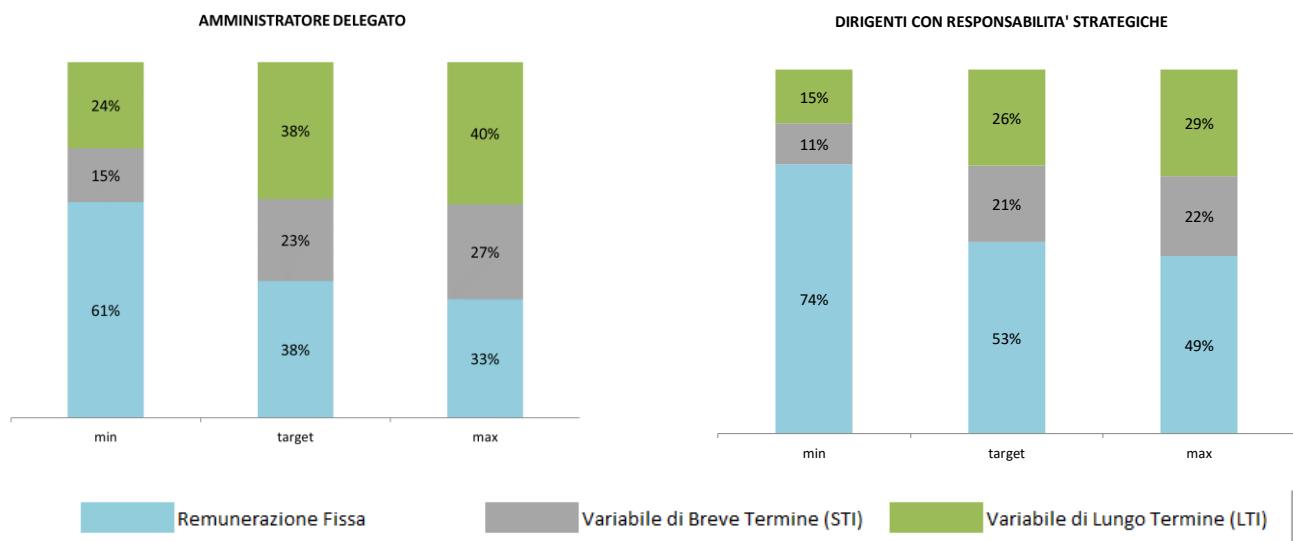
		Obiettivi Altri Manager: obiettivi individuali di natura economica, operativa e progettuale, correlati alle specifiche responsabilità funzionali		remunerazione fissa per risultati pari al min (punteggio = 95). Altri Manager: percentuali della remunerazione fissa differenziate in funzione del ruolo organizzativo 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 orientato 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.	<p>Piano con <i>vesting period</i> di tre anni e assegnazione annuale di azioni, soggette in parte a lock-up biennale</p> <p>Indicatori di performance:</p> <p>TSR relativo (40%)</p> <p>EBIT cumulato (30%)</p> <p>FCF cumulato (30%)</p> <p>Obiettivo di sostenibilità con effetti correttivi in negativo/positivo con impatto massimo sul bonus erogabile del 10%:</p> <p>per il secondo ciclo di <i>vesting</i> 2021-2023, ottenimento del rating ESG "solicited" entro il 31 dicembre 2023.</p> <p>Attribuzione incentivo: in funzione del ruolo ricoperto. L'incentivo è calcolato come percentuale della componente fissa complessiva.</p>	AD: 38 % DIRS: 26 %	AD: l'incentivazione prevista è 100% per il raggiungimento di prestazioni target; 120% nel caso di prestazioni <i>over performance</i> ; 40% nel caso di prestazioni <i>under performance</i> . DIRS: l'incentivazione prevista è 50% 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 35% 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, laddove applicabile.	-	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 componente retributiva fissa deliberata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1 e comma 3, c.c. 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



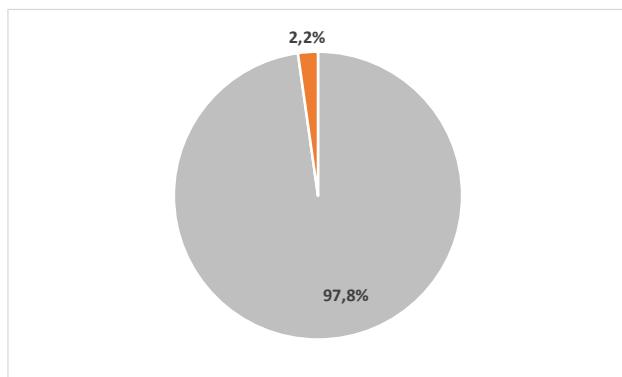
Variazione dei compensi dell'Amministratore Delegato e dei DIRS in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance e relativo pay mix



Voto assembleare sulla I sezione della Relazione sulla remunerazione 2020

In conformità alla normativa *pro tempore* vigente, l'Assemblea degli Azionisti di ENAV tenutasi in data 21 maggio 2020 ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. La percentuale di voti favorevoli è stata pari a circa il 97,8 % dei partecipanti.

Anche alla luce degli esiti del voto assembleare, la proposta di politica retributiva di cui alla presente sezione si pone in continuità con quella approvata dall'Assemblea degli azionisti del 21 maggio 2020.



PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**” o “**Relazione sulla Remunerazione**”) approvata in data 20 aprile 2021 dal Consiglio di Amministrazione di ENAV S.p.A. (“**ENAV**”, ovvero, la **Società**”) su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, in adempimento degli obblighi normativi e regolamentari¹, è articolata in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica definita da ENAV per l’esercizio 2021 (“**Esercizio**”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i “**DIRS**”) e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale, con indicazione delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica; tale sezione è sottoposta alla deliberazione vincolante dell’Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-bis, del Decreto Legislativo n. 58/98 (“**TUF**”)
- (ii) la seconda sezione, nominativamente per gli Amministratori ed i Sindaci di ENAV e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la relativa remunerazione, illustrando analiticamente i compensi agli stessi corrisposti nell’Esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, il pay mix delle componenti retributive riconosciute, il pay-ratio fra la remunerazione totale (remunerazione fissa più remunerazione variabile) percepita nel corso del 2019 e del 2020 dell’Amministratore Delegato, del Presidente e degli Amministratori non esecutivi e la remunerazione annua linda media dei dipendenti del Gruppo. Tale sezione è sottoposta alla deliberazione consultiva dell’Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del TUF.

La politica descritta nella prima sezione della Relazione (“**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”) è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance, cui ENAV aderisce.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di ENAV in Roma, Via Salaria, 716, nonché sul sito internet della Società (www.enav.it) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info (www.1info.it), nei tempi e nei modi previsti dalla legge.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2021

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 all’adozione della Politica di Remunerazione ed 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 Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 ed art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato da Consob con Delibera n.11971/99 e successive modifiche e integrazioni.

- (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 vincolante in merito alla prima sezione della Relazione e con voto consultivo in merito alla seconda sezione;
- 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, in linea con la corporate governance di ENAV², con il supporto ovvero su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine:

- definisce, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c. e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche inclusa la partecipazione ai Comitati endoconsiliari;
- approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre alla deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea, in conformità con le relative delibere;
- definisce 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 alla 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 Corporate Governance e secondo le previsioni del regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine (il **"Regolamento del Comitato"**) da ultimo aggiornato con delibera consiliare del 23 marzo 2021.

Nel corso dell'Esercizio e fino al 21 maggio 2020, il Comitato Remunerazioni e Nomine è stato composto dai consiglieri Giuseppe Acierno (Amministratore non esecutivo indipendente) con funzioni di Presidente,

² Per maggiori informazioni sulla struttura di governance di ENAV si rinvia alla *"Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari"* pubblicata nella sezione *"Governance"* del sito internet della Società.

Maria Teresa Di Matteo (Amministratore non esecutivo) e Pietro Bracco (Amministratore non esecutivo indipendente).

In data 21 maggio 2020, l'Assemblea degli Azionisti di ENAV ha provveduto alla nomina del Consiglio di Amministrazione della Società, con durata del mandato fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022. In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ricostituire i comitati endoconsiliari e alla data della presente Relazione il Comitato Remunerazioni e Nomine risulta composto dai consiglieri Giuseppe Lorubio (Amministratore non esecutivo indipendente) con funzioni di Presidente, Laura Cavallo (Amministratore non esecutivo) e Antonio Santi (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, ai sensi dell'art. 3 del proprio Regolamento ed in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance, il Comitato ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva e in particolare di:

- a. coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management che sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società per disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società;
- b. presentare proposte o esprimere pareri 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;
- c. monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d. valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management, ossia degli alti dirigenti che non sono membri del Consiglio di Amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad essa facente capo;
- e. esaminare preventivamente la relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del TUF

Per quanto concerne le attribuzioni del Comitato in materia di nomine, si fa rinvio alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di cui all'art. 123-bis del TUF relativa all'esercizio 2020, approvata e pubblicata come per legge.

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, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere al Comitato un budget annuale pari a euro 50.000.

Il Comitato può accedere alle informazioni funzionali allo svolgimento dei propri compiti ed avvalersi del supporto delle funzioni aziendali nelle materie di sua competenza. 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.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione di cui alla presente sezione della 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 remunerazione³, nel corso dell'esercizio 2020 e nei primi mesi del 2021 il Comitato ha tra l'altro:

- verificato, avvalendosi delle informazioni fornite dalle strutture interne, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio 2019 e all'esercizio 2020, rispetto a quest'ultimo con particolare riferimento agli impatti derivanti dalla pandemia da Covid-19;
- verificato, con il supporto delle strutture aziendali competenti e dell'advisor indipendente, l'efficacia del Piano di Performance Share 2017 – 2019 (“Piano LTI 2017-2019”), alla luce del relativo Regolamento di attuazione;
- verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di breve termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2019 e analizzato l'applicazione delle linee guida per la remunerazione variabile di breve periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, formulando le conseguenti proposte circa la consuntivazione di tali obiettivi di performance;
- formulato al Consiglio di Amministrazione proposte circa la consuntivazione, per l'Amministratore Delegato e altri beneficiari, del primo ciclo di *vesting* (2017-2019) del Piano LTI 2017-2019
- formulato al Consiglio di Amministrazione proposte circa la componente variabile di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato per l'anno 2020, nonché le linee guida per la remunerazione variabile di breve periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- predisposto la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, contenente tra l'altro la descrizione della Politica di Remunerazione per l'anno 2020 nonché la rendicontazione dei compensi corrisposti nell'Esercizio 2019 per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e la presentazione all'Assemblea;
- elaborato e proposto al Consiglio di Amministrazione il Documento informativo, redatto ai sensi dell'art 114-bis TUF e dell'art 84- bis del Regolamento Emittenti, relativo al Piano di Performance Share 2020-2022 (“Piano LTI 2020-2022”);
- analizzato i risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione 2020;
- formulato al Consiglio di Amministrazione proposta circa il Regolamento attuativo del Piano LTI 2020-2022 ed al criterio di rendicontazione, sentito il Comitato Sostenibilità, dell'indicatore di sostenibilità previsto per il primo ciclo di *vesting* (2020-2022);

³ Per i dettagli circa le attività del Comitato anche in materia di nomine, si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari pubblicata sul sito internet della Società all'interno della sezione “Governance”.

- formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta per il lancio del primo ciclo di *vesting* (2020-2022) del Piano LTI 2020-2022;
- proposto al Consiglio di Amministrazione la politica di remunerazione per l'anno 2021 e, in relazione al secondo ciclo di *vesting* 2018-2020 del Piano LTI 2017-2019, la revisione dei target quantitativi di performance associati agli indicatori ivi previsti.
- predisposto la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, contenente tra l'altro la descrizione della Politica di Remunerazione per l'anno 2021 nonché la rendicontazione dei compensi corrisposti nell'Esercizio 2020 per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e la presentazione all'Assemblea.

Ai sensi del Regolamento, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione; 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 2020 il Comitato si è riunito 10 volte, con una presenza media del 96%, dei propri membri. Nei primi mesi dell'esercizio 2021 ed alla data della presente Relazione il Comitato si è riunito 6 volte ed ha programmato lo svolgimento di ulteriori 4 riunioni. Si riportano di seguito in forma tabellare le attività svolte dal Comitato, per quanto concerne le relative attribuzioni in materia di remunerazione⁴ ai sensi del Codice e del Regolamento del Comitato:

⁴ Per le informazioni inerenti le attività svolte dal Comitato in materia di nomine nel corso dell'Esercizio, si rinvia alla relativa sezione della relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari, redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e pubblicata sul sito della Società.

ATTIVITA' DEL COMITATO	
gennaio febbraio	<ul style="list-style-type: none"> • Istruttoria inerente alla Politica di Remunerazione per l'Amministratore Delegato e linee guida per la Politica di Remunerazione dei DIRS
marzo	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta di consuntivazione STI – <i>Short Term Incentive</i> dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica • Proposta di consuntivazione del 1^o ciclo del Piano LTI 2017-2019, relativo al ciclo di <i>vesting</i> 2017-2019 dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e degli altri manager beneficiari • Esame della Relazione sulla Remunerazione, per la successiva sottoposizione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione • Proposta del Documento informativo ex art. 84-bis, comma 1, Regolamento Emittenti relativo al Piano LTI 2020-2022.
giugno	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2020 • Formulazione di proposte per la fissazione degli emolumenti ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. per il Presidente, l'Amministratore Delegato e i Consiglieri che partecipano ai comitati endoconsiliari in applicazione della Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 21 maggio 2020 • Analisi degli indicatori di performance previsti dalla politica di remunerazione alla luce degli impatti derivanti dall'emergenza Covid-19
settembre	<ul style="list-style-type: none"> • Proposte per l'allineamento degli obiettivi della politica di remunerazione di breve termine
novembre dicembre	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione e proposta del regolamento attuativo del Piano LTI 2020-2022 • Avvio dell'istruttoria sul criterio di consuntivazione della performance rispetto all'indicatore di sostenibilità del primo ciclo di <i>vesting</i> (2020-2022) del Piano LTI 2020-2022
gennaio - marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta di definizione del criterio di consuntivazione dell'indicatore di sostenibilità per il primo ciclo di <i>vesting</i> del Piano LTI 2020-2022 • Proposta per l'individuazione di parametri di sostenibilità da introdurre nel sistema di incentivazione di breve termine e per il secondo ciclo di <i>vesting</i> (2021-2023) del Piano di Performance Share 2020-2022 • Proposta di politica retributiva, a valere per l'esercizio 2021 e, per la sola parte relativa all'incentivazione variabile di lungo termine di cui al Piano di Performance Share 2020-2022. • Proposta per la consuntivazione dello <i>Short Term Incentive</i> dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e consuntivazione del secondo ciclo di <i>vesting</i> (2018-2020) del Piano LTI 2017-2019

	<ul style="list-style-type: none"> • Esame della presente Relazione sulla Remunerazione, per la successiva sottoposizione al 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 conformità alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti.

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

La Politica di Remunerazione di ENAV è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance ed 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 degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Nell'ottica della creazione di valore per gli Azionisti e grazie all'uso strategico dei meccanismi di incentivazione variabile, la Politica di Remunerazione prevede il riconoscimento di tali componenti, sia di breve che di lungo termine, secondo criteri chiari, esaustivi e differenziati, basati su predeterminati obiettivi di performance finanziari e non finanziari relativi alla responsabilità sociale d'impresa.

La politica di remunerazione di ENAV mantiene un approccio responsabile, orientato a competenza, performance e sostenibilità. In particolare, l'impegno costante della Società su questi obiettivi trova coerente applicazione nella Politica di Remunerazione che riconosce un peso crescente ai target ESG.

La Politica di Remunerazione si pone inoltre l'obiettivo di motivare il management a conseguire, nel lungo termine, obiettivi di performance operativa coerenti con la cultura ed i valori della Società, impegnata a garantire i massimi livelli di *safety* ed efficienza, al contempo sviluppando ulteriormente le attività rivolte al mercato "non regolamentato", con il fine di accrescere le opportunità di business. Il tutto garantendo i più alti livelli di *engagement* e *retention* delle persone di maggior talento ed in grado di contribuire in modo più significativo al raggiungimento della strategia aziendale.

Nella definizione della Politica di Remunerazione il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine e di un advisor specializzato, ha tenuto conto dell'eccezionalità del contesto pandemico e del relativo impatto sulle dimensioni economiche e operative dell'azienda. L'adeguatezza della struttura retributiva attuale del management è stata dunque riscontrata sulla base dei fattori esogeni che tanto effetto hanno avuto sul settore di riferimento, così come del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

Sotto quest'ultimo profilo, ENAV, consapevole delle particolari circostanze createsi a seguito della crisi dovuta alla diffusione del COVID-19, ha promosso nel corso del 2020 e manterrà per il 2021 una serie di iniziative volte a supportare e sostenere i lavoratori nello svolgimento della loro attività lavorativa.

Tra queste, in termini di maggior significatività, si evidenziano:

- l'adozione nei luoghi di lavoro di stringenti protocolli di prevenzione e sicurezza in linea con le raccomandazioni delle autorità sanitarie nazionali e con le procedure operative atte a garantire i massimi livelli di safety;
- l'attivazione, in misura intensiva e compatibilmente con la tipologia di mansione svolta, di modalità della prestazione lavorativa in “smartworking”, assegnando strumenti e corredi informatici idonei a consentire a tutti i lavoratori di poter operare e comunicare da remoto;
- il mantenimento delle politiche di welfare già in precedenza adottate (coperture sanitarie, borse di studio, sussidi all'*education*, etc...) al fine di sostenere ulteriormente i dipendenti e le loro famiglie;
- la conferma e l'ampliamento dei programmi di formazione sviluppati a favore dei dipendenti attraverso specifiche sessioni di digital e-learning, webinar e/o eventi appositamente dedicati.

Alla luce delle analisi circa l'efficacia dell'approccio alla remunerazione adottato da ENAV, la Politica prevede gli istituti e i meccanismi retributivi sinora compresi ed apprezzati dal mercato, sostanzialmente confermati in continuità con il passato, adeguando gli obiettivi di breve e lungo termine alle nuove sfide poste dal contesto esterno, pur sempre orientata alla creazione di valore in ottica sostenibile.

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.

In continuità con quanto fatto nei precedenti esercizi e a conferma dell'approccio, la Politica di Remunerazione adottata per il top management della Società rafforza il collegamento non solo con gli obiettivi di performance legati alla gestione operativa ma anche con quelli ESG grazie a specifici indicatori. Il 15% del valore nominale dei premi complessivi di breve termine è infatti collegato al raggiungimento di determinati indicatori di sostenibilità interni relativi ad aspetti ESG. Sul lungo termine, l'attuazione del Piano LTI 2020-2022, come già avvenuto per il primo ciclo di *vesting* 2020-2022, prevedrà anche per il secondo ciclo 2021-2023 uno specifico target del parametro di sostenibilità, costruito come fattore correttivo delle performance economico-finanziarie previste dal piano di incentivazione.

In tale prospettiva, la Politica di Remunerazione si mantiene in linea sia con le raccomandazioni dell'autodisciplina ma anche con le “best practice” di mercato, sia per quanto attiene l'allineamento e la competitività delle prassi retributive che in relazione ai tipici temi di sostenibilità e di governance societari.

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 sostenibile 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 2020-2022 basato su azioni – di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti approvato dall’Assemblea 2020 ai sensi dell’art. 114-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed al relativo Regolamento Attuativo approvato, su proposta del Comitato, dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 dicembre 2020 – la Politica di Remunerazione per il triennio 2020-2022 prevede che:

- l’assegnazione gratuita di azioni è determinata con meccanismo *rolling* e con un ciclo di *vesting* triennale che prevede l’articolazione del piano in tre cicli collegati al raggiungimento di determinati obiettivi di natura economico-finanziaria e di sostenibilità;
- il *vesting* di cui al punto precedente è 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, sia in relazione ad indicatori finanziari e di redditività (FREE CASH FLOW cumulato e EBIT cumulato), sia in relazione ad indicatori di sostenibilità, al fine di consentire un adeguato bilanciamento tra obiettivi legati all’andamento del titolo e obiettivi legati alla performance economico-finanziaria della Società, in un’ottica sostenibile di creazione di valore;
- i beneficiari sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità di una quota delle azioni assegnate in applicazione dell’apposita clausola di *lock-up* prevista nel Piano;
- sono presenti specifiche clausole di *claw-back*, in linea con le migliori pratiche di mercato e le previsioni del Codice di Corporate Governance;
- la remunerazione complessiva è 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 del consulente Mercer, come comparabili con ENAV.

In linea con quanto indicato sopra, si illustra di seguito la Politica di Remunerazione proposta dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea.

○ Il Presidente

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non essendo titolare di deleghe gestionali, si qualifica come amministratore non esecutivo della Società.

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione sia composta esclusivamente da una componente fissa costituita:

- dal compenso, deliberato ai sensi dell’art. 2389, 1° comma, c.c. dall’Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 maggio 2020 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari ad euro 50.000, nonché

- dal compenso deliberato ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c. dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale; l'ammontare di detto compenso si propone in continuità con l'importo attribuito per l'anno 2020, pari ad euro 100.000 annui lordi, per come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2020 in conformità con quanto previsto nella Politica di Remunerazione approvata con voto vincolante dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.
- [L'Amministratore Delegato](#)

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione dell'Amministratore Delegato sia composta:

 - da una componente fissa costituita:
 - dal compenso, deliberato ai sensi dell'art. 2389, 1° comma, c.c. dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 maggio 2020 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a euro 30.000, nonché
 - da un compenso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., su proposta del Comitato nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato; l'ammontare di tale compenso si propone in continuità con l'importo attribuito per l'anno 2020, pari ad euro 410.000 annui lordi per come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2020 in conformità con quanto previsto nella Politica di Remunerazione approvata con voto vincolante dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020;
 - 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; per la puntuale descrizione di tale parte della Politica di Remunerazione si rinvia alla successiva sezione 5;
 - da una componente variabile di lungo periodo (LTI) finalizzata a garantire, in un'ottica di sostenibilità, il maggiore allineamento tra la creazione di valore degli Azionisti e il management, attraverso l'assegnazione di obiettivi correlati alla redditività del titolo, alla redditività aziendale e di natura finanziaria, oltre che correlati, secondo la logica del correttivo in incremento o diminuzione rispetto a tali parametri, ad un indicatore di natura non finanziaria. Per il 2021, per l'Amministratore Delegato, è definito un 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 la puntuale descrizione di tale parte della Politica di Remunerazione si rinvia alla successiva sezione 5.
 - [Gli Amministratori non esecutivi](#)

La Politica di Remunerazione, in linea con quella approvata dall'Assemblea del 21 maggio 2020, prevede che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi sia composta da una componente fissa costituita dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 maggio 2020 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a euro 30.000, nonché dai compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari agli stessi riconosciuti con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale.

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

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 alle Definizioni e alla Raccomandazione n. 4 del Codice di Corporate Governance). In virtù di quanto sopra, tutti gli amministratori indipendenti della Società sono non esecutivi. La politica retributiva definita dalla Società con riguardo a tali amministratori è pertanto la medesima seguita per gli amministratori non esecutivi.

Per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, si propone, in continuità con l'importo attribuito per l'anno 2020, per come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2020, di prevedere un compenso aggiuntivo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., così determinato:

- a) per quanto concerne il Comitato Remunerazioni e Nomine, in euro 25.000 annui lordi per il Presidente ed in euro 20.000 annui lordi per ciascuno degli altri componenti;
- b) per quanto concerne il Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, in euro 25.000 annui lordi per il Presidente ed in euro 20.000 annui lordi per ciascuno degli altri componenti;
- c) per quanto concerne il Comitato Sostenibilità, in euro 20.000 annui lordi per il Presidente ed in euro 15.000 annui lordi per ciascuno degli altri componenti.

In caso di incremento del numero dei comitati ovvero del numero degli amministratori partecipanti ai comitati, la somma dei compensi riconosciuta a tutti i componenti i Comitati non potrà comunque superare euro 200.000 lordi annui e che l'importo complessivamente riconoscibile a ciascuno degli Amministratori non esecutivi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., non possa comunque essere superiore a euro 60.000 lordi annui

○ I Dirigenti con responsabilità strategiche

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche sia composta:

- 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; per la puntuale descrizione di tale parte della Politica di Remunerazione si rinvia alla successiva sezione 5;
- da una componente variabile di lungo periodo (LTI) finalizzata a garantire, in un'ottica di sostenibilità, 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 2021, per tali risorse, è definito un 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 la puntuale descrizione di tale parte della Politica di Remunerazione si rinvia alla successiva sezione 5.

- I componenti del Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 23 marzo 2021 con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha valutato positivamente la continuità nella misura dei compensi riconosciuti ai componenti dell'organo di controllo, fissati dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019 in euro 40.000 lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale ed in euro 25.000 lordi annui per ciascun Sindaco effettivo.

4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Per l'Amministratore Delegato e i DIRS la Politica di Remunerazione prevede i seguenti benefici non monetari in continuità con quanto già deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020: (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.

In materia di tutele assistenziali e previdenziali dell'Amministratore Delegato, la copertura previdenziale potrà avvenire tramite versamento da parte di ENAV ad un Fondo Pensione Aperto di un contributo pari al 7% della retribuzione annua fissa a carico della Società, e con il versamento della seconda tranne annuale, di importo pari a € 33.333,33, al lordo dell'imposizione fiscale del beneficiario.

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

- **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 sostenibili e 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, ed inclusivi di parametri di sostenibilità.

Per l'anno 2021, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha individuato i seguenti obiettivi:

- Ebitda di Gruppo
- Utile netto di Gruppo
- Performance operative sui minuti medi di ritardo per il traffico di rotta
- Fatturato attività non regolate
- Indicatore di sostenibilità

Di seguito la tabella riassuntiva dei predetti obiettivi e dei relativi pesi:

	Peso (%)
Ebitda di Gruppo	35
Utile di Gruppo	15
Performance operative sui ritardi	20
Fatturato attività non regolate	15
Indicatore sostenibilità	15

I predetti obiettivi sono tra loro indipendenti e il bonus agli stessi collegato è calcolato individualmente per interpolazione lineare.

Inoltre, per quanto concerne l'indicatore di sostenibilità, si prevedono i seguenti obiettivi progettuali tra loro indipendenti:

1. presentazione di un assessment relativo all'attuale posizionamento del Gruppo in materia di *diversity* ed *inclusion*, con riguardo sia alla gender diversity sia alle ulteriori declinazioni della diversità, inclusivo di *gap analysis* e piano di azione a copertura di eventuali *gap*;
2. estensione dell'assessment (finora eseguito per emissioni Scope 1 e 2) alle emissioni Scope 3 (emissioni indirette lungo la *value chain*), attraverso l'identificazione e quantificazione delle categorie di emissioni indirette rilevanti;
3. adesione a «*Science based target initiative*» attraverso acquisizione della validazione del target di riduzione delle emissioni da parte dell'organizzazione SBTi;
4. ottenimento della certificazione ISO 37001

Il criterio di consuntivazione dell'indicatore di sostenibilità è di tipo on/off e l'obiettivo si intenderà raggiunto solo se tutti gli obiettivi progettuali assegnati verranno realizzati entro il 31 dicembre 2021.

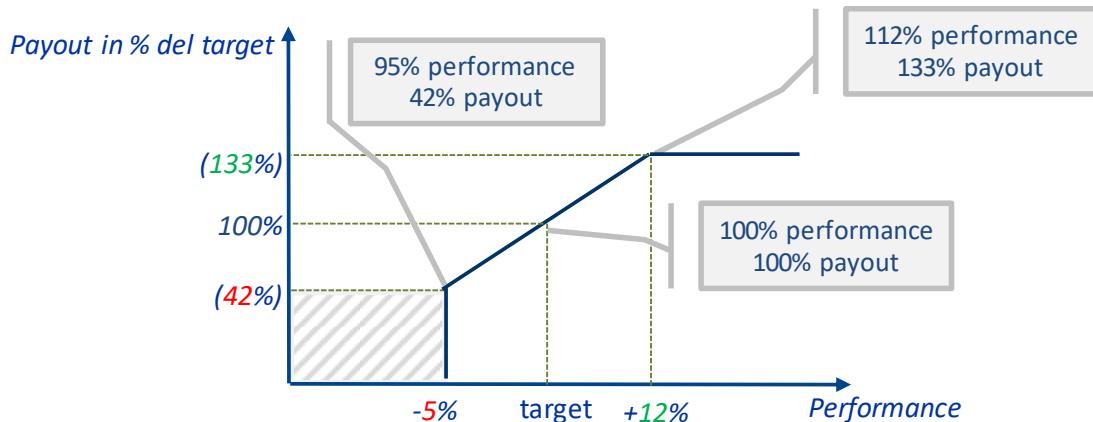
Il sistema di incentivazione previsto per l'Amministratore Delegato è definito secondo una scala di performance che prevede un livello minimo (soglia) al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun importo, un valore target e un valore massimo con interpolazione lineare come da prassi di mercato.

Pertanto, i livelli di incentivazione riconosciuti sono i seguenti:

- un incentivo pari al 60% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- un incentivo pari al 80% del compenso fisso complessivo (incentivo massimo nel caso di *over performance*) da riconoscersi al raggiungimento del +12% 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.

La Politica prevede pertanto, in materia di incentivazione di breve termine, tanto una soglia di accesso, in quanto nessun incentivo è previsto al di sotto del livello di performance del -5% rispetto al target, tanto 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.

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



Confronto degli obiettivi 2019, 2020 e 2021 dell'Amministratore Delegato

2019	2020	2021			
Ebitda di Gruppo	40%	Ebitda di Gruppo	40%	Ebitda di Gruppo	35%
Utile netto di Gruppo	20%	Utile netto di Gruppo	20%	Utile netto di Gruppo	15%
Performance Operativa	20%	Performance Operativa	20%	Performance Operativa	20%
Fatturato attività non regolate	10%	Fatturato attività non regolate	10%	Fatturato attività non regolate	15%
Assessment sostenibilità	10%	Indicatore sostenibilità	10%	Indicatore sostenibilità	15%

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha altresì adottato le linee guida per la Politica di Remunerazione di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, ritenute adeguate e complessivamente coerenti con la politica di remunerazione adottata dalla Società, delle quali l'Amministratore Delegato terrà conto.

Ferma restando la possibilità di prevedere specifici obiettivi individuali che tengano conto delle peculiarità dei singoli ruoli e/o afferenti alla sostenibilità, in linea con quanto definito per l'Amministratore Delegato per quanto attiene gli obiettivi di performance aziendale ed i relativi pesi, è stata indicata l'assegnazione dei seguenti obiettivi:

- Ebitda di Gruppo: peso 30/40%
- Utile netto di Gruppo: peso 10/20%
- Performance operative sui ritardi: peso 10/20% per la performance sul traffico di rotta
- Fatturato attività non regolate: peso 10/20%

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 40% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- un incentivo pari al 45% del compenso fisso complessivo (incentivo massimo nel caso di *over performance*) da riconoscersi al raggiungimento di una performance pari al +12% 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.

- **Incentivazione di lungo termine - LTI**

La componente variabile di lungo periodo (“*Long Term Incentive*” o “*LTI*”) è 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, corredata da un correttivo, introdotto per la prima volta, relativo ad un obiettivo di sostenibilità.

Per il triennio 2020-2022 per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, oltre che per altre selezionate figure manageriali in funzione delle responsabilità assegnate e dell'impatto sui risultati aziendali, la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020, prevede allo stato un LTI basato sul Piano LTI 2020-2022 approvato in pari data dall'Assemblea - sulla base del Documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti - a fronte del quale verranno assegnate, con un *vesting* triennale e lock-up biennale sul 30% delle stesse, un numero massimo di azioni calcolato sulla base delle performance raggiunte. Allo scadere del Piano LTI 2020-2022, verranno valutate le ulteriori proposte per il sistema di incentivazione variabile di lungo termine.

I parametri di performance relativi al Piano LTI 2020-2022 – individuati quali indicatori di immediata percezione da parte del mercato e della popolazione incentivata, oltre che validi indici del successo del piano industriale a cui la Società si impegna – sono, in particolare:

- EBIT cumulato con peso del 30%
- FCF cumulato con peso del 30%
- TSR relativo con peso del 40%

È inoltre previsto un correttivo basato su indicatore di sostenibilità, avente un impatto massimo sull'incentivo azionario, del 10%.

Il Piano LTI 2020-2022 è attuato dal Consiglio di Amministrazione con Regolamento, approvato con delibera del 22 dicembre 2020, con cui si definiscono i target di incentivazione previsti per i beneficiari.

In materia di incentivazione variabile di lungo termine, sulla base del Piano LTI 2020-2022 e in continuità con il pregresso, è stata pertanto definita la seguente proposta di politica relativamente al triennio 2020-2022:

per l'Amministratore Delegato:

- un incentivo pari al 100% 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 al target.

per i DIRS:

- un incentivo pari al 50% 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:

- un incentivo pari al 35% 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;

- 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%

Per quanto concerne l'obiettivo inerente al TSR relativo, la performance di ENAV sarà misurata in relazione al TSR di ENAV rispetto al TSR del peer group di riferimento, il quale, unitamente alle scale di performance ed i relativi meccanismi di calcolo, è riportato nel Regolamento Attuativo approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 22 dicembre 2020.

Il peer group utilizzato per il calcolo è composto dalle seguenti società:

Peer Group TSR Relativo
1) ENAV
2) A2A
3) AENA
4) ATLANTIA
5) FRAPORT
6) INWIT
7) IREN
8) ITALGAS
9) RAIWAY
10) SNAM
11) TERNA

Per quanto concerne il correttivo relativo all'obiettivo di sostenibilità - con possibili effetti in negativo ovvero in positivo sul bonus e con impatto massimo sul bonus erogabile del 10% - per il ciclo 2021-2023, tale obiettivo è legato all'ottenimento, entro il 31 dicembre 2023, del rating ESG "solicited", da parte di una delle seguenti possibili alternative società di rating: CDP, Dow Jones Sustainability Index, Vigeo, MSCI, Sustainalytics, FTSE4good.

Il Consiglio di Amministrazione applicherà tale previsione adottando le opportune delibere in sede di attuazione del Piano LTI 2020-2022, in vista del lancio del prossimo ciclo di *vesting* (2021-2023) per disciplinarne il criterio di consuntivazione, con particolare riferimento al riconoscimento della performance compresa fra il $\pm 10\%$ con effetto modificatore sul bonus erogabile.

A valle del processo di determinazione dei livelli di performance si procederà - con interpolazione lineare sugli indicatori EBIT e Free Cash Flow - al calcolo dei conseguenti incentivi ed alla determinazione del numero di azioni da assegnare.

Al fine di garantire la costante efficacia incentivante del sistema di remunerazione di lungo termine della Società, con riferimento al precedente Piano LTI 2017-2019 ed al relativo terzo ciclo di vesting 2019-2021, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e, previa consultazione dei Comitati endoconsiliari laddove competenti per materia, sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà valutare l'eventuale adeguamento dei target (intesi come valori quantitativi) degli indicatori EBIT e Free Cash Flow, tenuto conto degli aggiornamenti del Piano Industriale ovvero, in mancanza, dei più recenti documenti di previsione economico-finanziaria della Società.

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 perseguitamento 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.

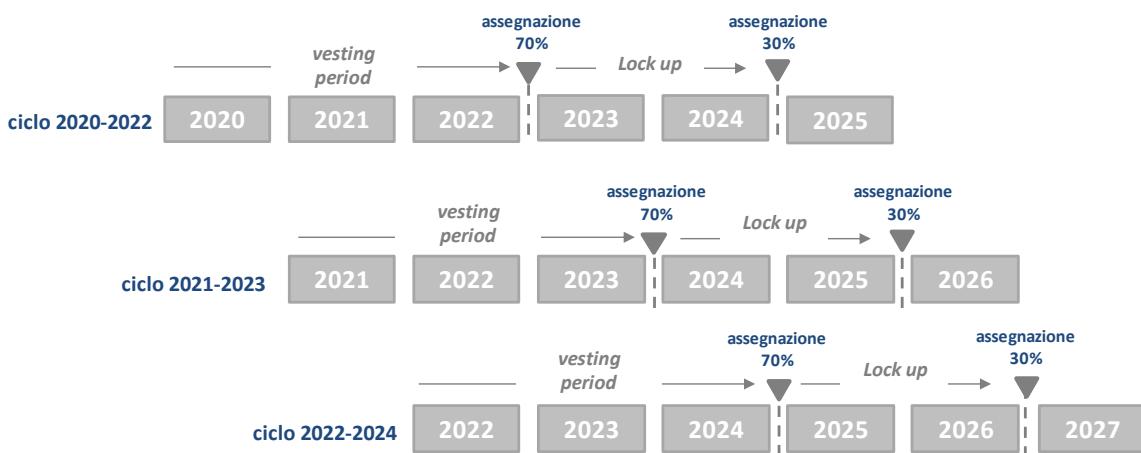
Per quanto riguarda il piano di incentivazione a breve termine, la definizione dei livelli di target alla base degli obiettivi annuali è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di performance economico-finanziaria riferiti al budget annuale, obiettivi di natura operativa collegati alle performance 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'ottica di sostenibilità 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 ciclo di *vesting* triennale per ogni ciclo di assegnazione del Piano di Performance Share.

Nell'immagine seguente è riportata la *timeline* esemplificativa del Piano LTI 2020-2022.



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 della Mobilità Sostenibili (già 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 di 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, in linea con le raccomandazioni del Codice di 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 mancato rinnovo alla scadenza nonché di cessazione anticipata del mandato.

In particolare, in caso di mancato rinnovo alla scadenza del mandato, subordinatamente alla consuntivazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei relativi risultati dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione, è previsto il riconoscimento in favore dell'Amministratore Delegato dell'incentivazione variabile di breve termine *pro-rata temporis*. Trovano altresì applicazione le previsioni in materia di incentivazione variabile di lungo termine ai sensi del Piano LTI 2020-2022 e del relativo Regolamento Attuativo del Piano LTI 2020-2022. 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 riparametrerate per i soli anni di interesse.

Per il caso di cessazione anticipata del mandato senza giusta causa, in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance, il valore erogabile a titolo di *severance* in favore dell'Amministratore Delegato 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 riparametrerate 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 trovano applicazione le condizioni previste nel contratto collettivo di riferimento, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse.

Per quanto concerne l'incentivazione variabile di lungo termine di cui al Piano LTI 2020-2022 e al relativo Regolamento attuativo approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020, la

Politica di Remunerazione prevede che il diritto all’assegnazione delle azioni sia funzionalmente connesso al mantenimento da parte del beneficiario di un rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato con la Società o con una Società Controllata per l’intero ciclo di *vesting* e che, pertanto, il diritto all’assegnazione delle azioni decada qualora, prima della scadenza di ciascun ciclo di *vesting*, il rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato del beneficiario con la Società o con le Società Controllate si risolva per un’ipotesi di *bad leaver*, per come definita nel richiamato Regolamento Attuativo.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di un’ipotesi di *good leaver*, il beneficiario potrà mantenere il diritto di ricevere un quantitativo *pro-rata temporis* dell’incentivazione di lungo termine, in base alla valutazione del Consiglio di Amministrazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari.

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 definisce 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.

Quanto ai benefici non monetari, inoltre, la Politica di Remunerazione definisce che all’Amministratore Delegato venga riconosciuto l’uso promiscuo dell’automobile (pari o assimilabile al segmento H – secondo classificazione dell’attuale fornitore) e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell’autovettura.

Non è prevista l’assegnazione e/o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti né la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto.

10. Indicazioni circa l’eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre Società

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società con il supporto del consulente Mercer, utilizzando, quale benchmark retributivo fisso e variabile, per l’Amministratore Delegato, il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e il Collegio Sindacale le prassi adottate dalle società appartenenti al seguente peer group: ACEA, ASTM, Fiera Milano, FNM, Inwit, Iren, Italgas, Rai Way, Snam, Terna.

La selezione delle aziende su indicate è stata effettuata prendendo a riferimento alcuni requisiti e caratteristiche tali da essere idonee al confronto sia in termini quantitativi che qualitativi tra cui, a titolo esemplificativo: tipologia e specificità del business, dimensioni economiche gestite, market cap, presenza su mercato borsistico, numero di dipendenti, struttura azionario, articolazione societaria.

11. Circostanze e limiti (quantitativi o percentuali) ed ipotesi di deroga alla politica di remunerazione

In presenza di circostanze eccezionali, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, è consentita temporaneamente la deroga alla politica di remunerazione variabile limitatamente ai valori target (da intendersi come tali i valori quantitativi e, per gli obiettivi di natura progettuale, i riferimenti temporali), alle curve di incentivazione con particolare riferimento alla soglia di accesso alla performance, ai valori percentuali di underperformance e overperformance, ciò solo nei casi in cui si renda necessario ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Il Consiglio di Amministrazione, accertata la ricorrenza di dette circostanze eccezionali, delibera la deroga dalla presente Politica, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previa consultazione degli altri Comitati endoconsiliari laddove competenti per materia, sentito il parere del Collegio Sindacale.

SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2020 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento all'esercizio 2020, 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 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 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, fino al 21 maggio 2020, 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, e dal consigliere Paolo Simioni, nominato quale componente del Consiglio di Amministrazione di ENAV dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020 e quale Amministratore Delegato della Società dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2020.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione della dott.ssa Neri e dell'Ing. Simioni nel corso dell'Esercizio.

Componente fissa

La componente fissa della dott.ssa Roberta Neri per il periodo dal 1^o gennaio 2020 al 21 maggio 2020 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.

La componente fissa dell'Ing. Simioni per il periodo dal 21 maggio 2020 al 31 dicembre 2020 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 21 maggio 2020;

- 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 24 giugno 2020, su proposta del Comitato, previo parere del Collegio Sindacale, in conformità con quanto previsto nella Politica di Remunerazione approvata con voto vincolante dall’Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

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

L’Amministratore Delegato *pro tempore* Roberta Neri è inoltre stata membro del Board of Directors della società partecipata AIREON LLC, incarico per il quale non sono stati previsti emolumenti e che oggi è ricoperto, alle medesime condizioni, dall’Amministratore Delegato in carica Ing. Paolo Simioni.

Gli importi corrisposti nel corso dell’Esercizio sono riportati nella tabella 1.

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

Una parte della remunerazione della Dott.ssa Neri e dell’Ing. Simioni è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Società, relativi in particolare ad: EBITDA di Gruppo (peso 40%), Utile Netto (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 da attività non regolate (peso 10%) e un indicatore di Sostenibilità (peso 10%) basato su quattro obiettivi progettuali in applicazione della Politica di remunerazione approvata dall’Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2020 in sede di approvazione della Relazione Finanziaria Semestrale, i relativi target quantitativi sono stati oggetto di revisione sulla base delle riprevisionsi di budget, tenuto conto dell’eccezionalità delle circostanze ed al fine di mantenere l’efficacia incentivante della politica di remunerazione.

In particolare, nel corso dell’Esercizio, si è assistito ad un’efficace azione di contenimento dei costi intrapresa, rispetto alla quale è stato possibile apprezzare gli interventi direttamente correlati all’emergenza sanitaria nonché quelli frutto di scelte discrezionali da parte del management che hanno permesso di limitare gli effetti negativi sui parametri economico-finanziari.

All’Amministratore Delegato, sulla base della politica retributiva approvata dall’Assemblea del 21 maggio 2020, spetta un incentivo pari al 60% del compenso fisso complessivo a fronte del raggiungimento dei risultati target di performance, di un incentivo pari all’80% del suindicato compenso a fronte di risultati di *over performance* rispetto al target (con “cap” al +12%) e di un incentivo pari al 25% del suindicato compenso a fronte di risultati di *under performance* rispetto al target con soglia di accesso al -5%, detto incentivo è riconosciuto alla dott.ssa Neri e all’ing. Simioni in misura *pro-rata temporis* al periodo di copertura dell’incarico.

In data 20 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi assegnati all’Amministratore Delegato, verificando il raggiungimento di un livello compreso fra l’underperformance e il target per quanto concerne l’indicatore EBITDA (risultato raggiunto pari a -3,17% rispetto al target), il mancato raggiungimento della soglia di accesso per l’obiettivo Utile netto (risultato raggiunto pari a -11,85% rispetto al target), livelli massimi di performance per quanto concerne le Performance operative sui ritardi (riduzione del 38% dei ritardi rispetto al target), il livello massimo di performance per il Fatturato da attività non regolate, nonché il completo raggiungimento dell’obiettivo inerente la sostenibilità.

Sono omesse le indicazioni puntuali relative al target del Fatturato da attività non regolate in quanto ritenute sensibili sotto il profilo del business, nonché relative a dati previsionali non pubblicati, a tutela della riservatezza della strategia aziendale.

Per quanto concerne l'indicatore legato alla sostenibilità si riportano i singoli obiettivi progettuali con i relativi target e livelli di prestazione raggiunti:

- a. Conclusione della seconda fase del progetto di riduzione nell'uso della plastica monouso presso le sedi a maggiore impatto ambientale
 - Target – riduzione nell'uso di materiale plastico utilizzato fra il 31/12/19 e il 31/12/20: **≥ 1,5 ton**
 - Consuntivo: **1,703 ton**
- b. Implementazione della mobilità elettrica attraverso la predisposizione, ove necessaria, delle infrastrutture di ricarica e la sostituzione delle auto a trazione tradizionale con auto elettriche, nell'ottica di garantire una riduzione di circa 11,4 tCO2 misurata su base annua.
 - Target – Numero di autovetture elettriche messe in esercizio entro il 31/12/2020: **≥ 10**
 - Consuntivo: **10** autovetture messe in esercizio
- c. Realizzazione wave 2 del progetto smart working
 - Target – Num. Dipendenti operanti in regime strutturale di smart working entro il 31/12/20: **≥ 500**
 - Consuntivo: **809** adesioni
- d. Realizzazione assessment sui livelli delle emissioni
 - Target – Data di presentazione del documento in Consiglio di Amministrazione: entro il 31/12/20
 - Consuntivo: documento presentato al C.d.A. del **22 dicembre 2020**

L'incentivo maturato, pari a complessivi euro 198.552 lordi (pari al 75,2% dell'STI a target), è riconosciuto alla dott.ssa Neri e all'ing. Simioni, *pro-rata temporis* al periodo di copertura dell'incarico, nei seguenti importi:

- dott.ssa Roberta Neri euro 82.730,
- ing. Paolo Simioni euro 115.822

tuttavia, tenuto conto del fatto che l'ing. Paolo Simioni, in occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2020 ha dichiarato l'intendimento di rinunciare al 50% della componente retributiva variabile di breve termine eventualmente consuntivata in suo favore per il 2020, analogamente a quanto fatto dal management, si provvederà a corrispondere allo stesso a tale titolo l'importo di € 57.911.

Gli importi spettanti alla dott.ssa Neri e all'ing. Simioni verranno corrisposti nel corso dell'esercizio 2021, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione dell'MBO 2020 per l'AD, con i pesi ed il livello di payout percentuale per ciascun obiettivo:



▪ **Componente variabile di lungo periodo relativa al Piano di Performance Share 2017-2019**

L'ex Amministratore Delegato dott.ssa Roberta Neri è stata beneficiaria di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2017-2019⁵ e del relativo Regolamento Attuativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 dicembre 2017 e successivamente modificato in data 13 novembre 2018, che prevedono una *pay opportunity* pari all'80% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, 120% nel caso di prestazioni di *over performance*, 40% nel caso di prestazioni di *under performance*, con riferimento ai seguenti obiettivi:

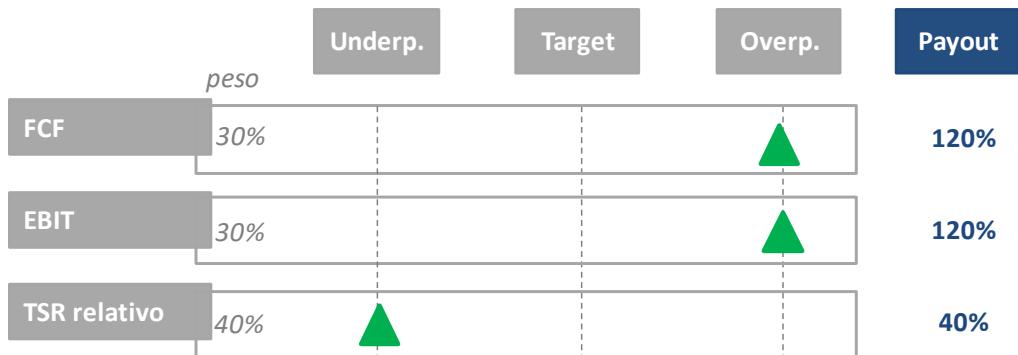
Obiettivo	Peso %	Modalità di misurazione	Incentivazione			
			Soglia	Minimo	Target	Massimo
TSR relativo	40%	Posizionamento del TSR Enav rispetto al TSR del peer group	TSR Enav > 0	1° quartile < TSR Enav < Mediana	Mediana ≤ TSR Enav < 3° quartile	TSR Enav > 3° quartile
EBIT Cumulato	30%	Scostamento fra: 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%

Il secondo ciclo del Piano LTI 2017-2019, relativo al lancio 2018-2020 prevede l'assegnazione, *pro-rata temporis*, di 71.238 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero di un numero di 106.857 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *overperformance* o 35.619 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *underperformance* e tale ciclo si è concluso il 31 dicembre 2020.

In data 20 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi di lungo termine, verificando una *overperformance* sugli obiettivi relativi all'EBIT ed al Free Cash Flow e il raggiungimento dell'obiettivo di Total Shareholder Return nella misura *minima* (posizionamento compreso fra primo quartile e mediana) con diritto dell'Amministratore Delegato *pro tempore* all'assegnazione di 86.418 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di *dividend equivalent*, in misura *pro-rata temporis* al periodo di durata del rapporto. Il risultato evidenzia un andamento significativamente positivo maturato nel corso del biennio 2018 e 2019, parzialmente compensato dalle performance registrate nel corso del 2020.

Si illustra di seguito lo schema LTI previsto per l'Amministratore Delegato pro tempore relativamente al ciclo 2018-2020 con indicazione dei pesi e del livello di payout percentuale di ciascun obiettivo.

⁵ Il Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e descrittivo del Piano di Performance Share relativo al triennio 2017/2019, sottoposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF all'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017, è pubblicato sul sito della Società www.enav.it nella sezione Governance – Assemblea 2017.



Sono omesse le indicazioni relative ai target degli indicatori FCF e EBIT in quanto ritenute commercialmente sensibili, nonché relative a dati previsionali non pubblicati, a tutela della riservatezza della strategia aziendale.

L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2021, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2020 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Si ricorda infine che, in relazione al Piano LTI 2017-2019, in data 15 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del terzo ciclo di *vesting* ossia quello relativo al triennio 2019-2021. L'assegnazione delle azioni per tale ciclo avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e darà diritto all'ex Amministratore Delegato Roberta Neri all'assegnazione, *pro-rata temporis*, di 34.297 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero di 51.445 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *over performance* o 17.148 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *under performance*.

▪ Componente variabile di lungo periodo relativa al Piano di Performance Share 2020-2022

L'Amministratore Delegato Ing. Paolo Simioni è beneficiario di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2020-2022⁶ e del relativo Regolamento Attuativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020, che prevedono una *pay opportunity* pari al 100% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, 120% nel caso di prestazioni di *over performance*, 40% nel caso di prestazioni di *under performance*, con riferimento ai seguenti obiettivi:

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%

⁶ Il Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e descrittivo del Piano di Performance Share relativo al triennio 2020/2022, sottoposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF all'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020, è pubblicato sul sito della Società www.enav.it nella sezione Governance – Assemblea 2020.

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. \geq target -5%	target -5% \leq perf. < target	perf. = target	target < perf. \leq target +15%
--------------	-----	---	-------------------------	----------------------------------	----------------	-----------------------------------

È inoltre previsto un correttivo basato su indicatore di sostenibilità, con possibili effetti in negativo ovvero in positivo sul bonus e con impatto massimo sul bonus erogabile del 10%.

Per il ciclo 2020-2022, tale obiettivo di sostenibilità è legato alla realizzazione di un percorso progettuale volto all'ottenimento della certificazione, entro il 31 dicembre 2022, di azienda *“carbon neutral”*. La realizzazione di quattro ulteriori progetti volti ad ottimizzare il bilanciamento fra il ricorso all'acquisto di garanzie di origine e le azioni compensative sulle fonti emittenti, per come deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 febbraio 2021, permetterà il riconoscimento di un'ulteriore performance incrementale fino ad un massimo del 10% rispetto alle performance complessivamente raggiunte con riferimento agli obiettivi di EBIT, FCF e TSR relativo.

Per come già anticipato nella sezione I, per il ciclo 2021-2023 l'obiettivo di sostenibilità è legato all'ottenimento, entro il 31 dicembre 2023, del rating ESG *“solicited”*, da parte di una delle seguenti possibili alternative società di rating: CDP, Dow Jones Sustainability Index, Vigeo, MSCI, Sustainalytics, FTSE4good.

Il Regolamento attuativo del Piano di Performance Share 2020-2022, approvato in data 22 dicembre 2020, in seguito all'introduzione di tale obiettivo dovrà essere modificato per disciplinarne il criterio di consuntivazione, con particolare riferimento al riconoscimento della performance decrementale e incrementale compresa fra il $\pm 10\%$.

In data 22 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del primo ciclo del Piano LTI 2020-2022, ossia quello 2020-2022. L'assegnazione delle azioni per il primo ciclo di attribuzione (2020-2022) avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022 e darà diritto all'Amministratore Delegato all'assegnazione di 117.827 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero di 141.392 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *over performance* o 47.131 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *under performance*.

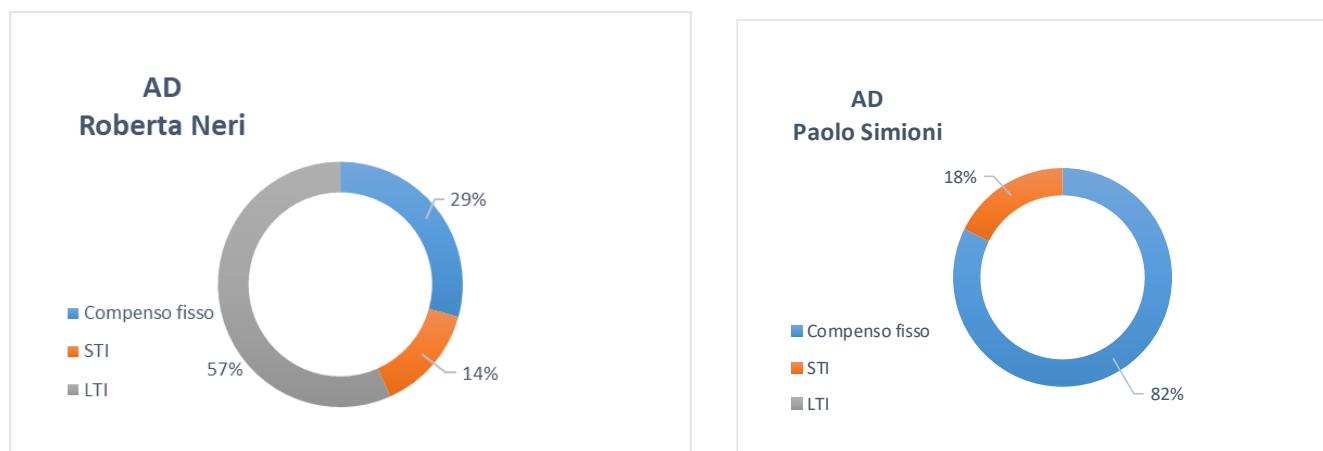
Benefici non monetari: il precedente Amministratore Delegato Roberta Neri, così come l'Amministratore Delegato in carica, Ing. Paolo Simioni, sono stati inoltre destinatari di taluni benefit non monetari: automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell'autovettura; polizze assicurative per la copertura dei rischi per morte ed invalidità permanente derivanti da infortunio, malattia per causa di servizio e altre cause; copertura di previdenza complementare a contribuzione definita, coperture sanitarie.

Pay Mix

Il pay mix risultante per il 2020 è stato il seguente (per l'LTI del ciclo di *vesting* 2018-2020 la stima del valore delle azioni è stata effettuata sulla base del prezzo medio registrato nel periodo 01/01/2021-31/03/2021).

Per quanto riguarda l'ex Amministratore Delegato Roberta Neri è riportata la componente retributiva variabile di breve termine in misura *pro-rata temporis* dell'effettiva permanenza in carica, nonché la componente variabile di lungo periodo, sempre *pro-rata temporis*, riferita al secondo ciclo 2018-2020 del Piano LTI 2017-2019.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato in carica Paolo Simioni, la componente LTI non è valorizzata in quanto l'ing. Simioni è beneficiario del primo ciclo (2020-2022) del Piano LTI 2020-2022 il quale formerà oggetto di consuntivazione al termine del primo ciclo di *vesting*.



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.

Nel corso dell'esercizio 2020 e fino al 21 maggio 2020, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'avv. Nicola Maione, nominato in data 8 novembre 2018 dal Consiglio di Amministrazione della Società ed in tale ruolo confermato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019; successivamente, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di ENAV è stata ricoperta dall'avv. Francesca Isgò, nominata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

Il compenso corrisposto all'avv. Maione per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2020 è stato 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'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.

Il compenso corrisposto all'avv. Isgrò per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2020 è stato così composto:

- euro 50.000 annui lordi, come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020;
- euro 100.000 annui lordi, come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2020, su proposta del Comitato, previo parere del Collegio Sindacale, in conformità con quanto previsto nella Politica di Remunerazione approvata con voto vincolante dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2020 sono riportati nella tabella 1.

Pay mix

Per il Presidente, Avv. Nicola Maione per il periodo 1° gennaio 2020 - 21 maggio 2020 e per l'Avv. Francesca Isgrò per il periodo 21 maggio 2020 - 31 dicembre 2020, il pay-mix è riferito alla sola componente retributiva fissa ai sensi dell'art. 2389 comma 1 e comma 3 c.c.

1.1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2020, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai consiglieri Roberta Neri, Paolo Simioni, Nicola Maione e Francesca Isgrò, per come sopra illustrato, i seguenti consiglieri:

- per il periodo dal 1^o gennaio 2020 al 21 maggio 2020: Giuseppe Acierno, Maria Teresa Di Matteo, Fabiola Mascardi, Carlo Paris, Antonio Santi, Mario Vinzia, 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, e dal Consigliere Pietro Bracco, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019, fissandone il compenso nella medesima misura.
- per il periodo dal 21 maggio 2020 al 31 dicembre 2020: Angela Stefania Bergantino, Laura Cavallo, Giuseppe Lorubio, Fabiola Mascardi, Fabio Pammolli, Carlo Paris, Antonio Santi, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020 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 effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2020 sono riportati nella tabella 1⁷.

⁷ 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, su proposta del Comitato, previo parere del Collegio Sindacale, in conformità con quanto previsto nella Politica di Remunerazione approvata con voto vincolante dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

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

- (i) per il Comitato Remunerazioni e Nomine, per il periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 21 maggio 2020, 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; per il periodo compreso fra il 21 maggio 2020 e il 31 dicembre 2020, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2020, 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, per il periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 21 maggio 2020, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 ottobre 2017, in euro 30.000 lordi annui al Presidente ed euro 25.000 annui lordi agli altri componenti; per il periodo compreso fra il 21 maggio 2020 e il 31 dicembre 2020, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2020, in euro 25.000 lordi annui al Presidente ed euro 20.000 annui lordi agli altri componenti;
- (iii) per il Comitato Sostenibilità, per il periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 21 maggio 2020, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 ottobre 2017, in euro 15.000 lordi annui al Presidente ed euro 10.000 annui lordi agli altri componenti; per il periodo compreso fra il 21 maggio 2020 e il 31 dicembre 2020, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2020, in euro 20.000 lordi annui al Presidente ed euro 15.000 annui lordi agli altri componenti;

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2020 sono riportati nella tabella 1.

1.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, i Dirigenti con responsabilità strategiche di ENAV sono individuati nelle seguenti figure: Chief Financial Officer (che riveste anche l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione della società controllata Techno Sky), Chief Human Resources and Corporate Services Officer, Chief Operating Officer (il quale, ha altresì rivestito la carica di amministratore unico della Società Controllata ENAV España Control Aereo SL fino alla data della liquidazione del 24 marzo 2021) e Chief Technology Officer (il quale riveste altresì la carica di presidente esecutivo della Società Controllata IDS AirNav S.p.A.).

Tutte le cariche rivestite dai Dirigenti con responsabilità strategiche in Società Controllate sono svolte a titolo gratuito ovvero con il riversamento dei relativi emolumenti nella Capogruppo.

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 a livello aggregato di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione nel corso dell'esercizio 2020 dei predetti DIRS:

- **Componente fissa:** costituita dalla retribuzione annua linda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, per un valore complessivo pari a euro 928.803 annui lordi.
- **Componente variabile di breve periodo:** una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata legata al raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale per

come definiti per l'Amministratore Delegato; il sistema d'incentivazione variabile non ha previsto l'assegnazione di ulteriori obiettivi individuali specifici.

Nel corso dell'esercizio 2020 i predetti Dirigenti sono stati destinatari di un incentivo pari al 40% 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 45% del compenso fisso complessivo e di un incentivo nel caso minimo (*under performance*) pari al 15% del compenso fisso complessivo.

Si rappresenta che la dirigenza ha rinunciato al 50% della propria componente retributiva variabile di breve termine spettante per il 2020, devolvendo tale somma ad iniziative di *corporate giving*.

L'incentivo maturato, abbattuto del 50% e pari dunque a complessivi euro 126.143, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2021, coerentemente con la consuntivazione degli obiettivi di performance aziendale previsti per l'Amministratore Delegato, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020 da parte dell'Assemblea.

Si illustra di seguito lo schema MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosciuto per il 2020 con i pesi ed il livello di payout percentuale di ciascun obiettivo, tale schema di consuntivazione è in linea con quello precedentemente riportato per la figura dell'Amministratore Delegato.



- **Componente variabile di lungo periodo:**

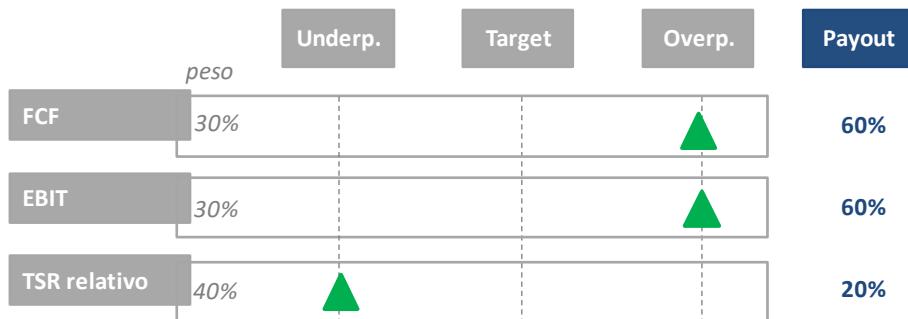
I predetti Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati inoltre beneficiari di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2017-2019 e del relativo Regolamento Attuativo, che prevedono una *pay opportunity* pari al 40% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, 60% nel caso di prestazioni *overperformance*, 20% nel caso di prestazioni *underperformance*, con riferimento agli obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Delegato.

Il secondo ciclo del Piano LTI 2017-2019, relativo al lancio 2018-2020, prevede per i DIRS in servizio alla data della presente Relazione l'assegnazione di 92.991 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero 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*, tale ciclo si è concluso il 31 dicembre 2020.

In data 20 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi di lungo termine, verificando una *overperformance* sugli obiettivi relativi all'EBIT ed al Free Cash Flow e il raggiungimento dell'obiettivo di Total Shareholder Return nella misura *minima* (posizionamento compreso fra primo quartile e mediana), con diritto dei DIRS in servizio alla data della presente Relazione all'assegnazione di 112.807 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di *dividend equivalent*.

L’assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell’esercizio 2021, previa approvazione del bilancio relativo all’anno 2020 da parte dell’Assemblea degli Azionisti.

Si illustra di seguito lo schema LTI previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in essere per il ciclo 2018-2020 con i pesi ed il livello di payout percentuale di ciascun obiettivo



In data 15 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del terzo ciclo del Piano LTI 2017-2019, ossia quello 2019-2021. L’assegnazione delle azioni per il terzo ciclo di attribuzione (2019-2021) avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2021 e darà diritto ai DIRS in servizio alla data della presente Relazione all’assegnazione di 76.371 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero di 114.557 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *over performance* o 38.186 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *under performance*.

I predetti Dirigenti con responsabilità strategiche sono inoltre beneficiari di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2020-2022⁸ e del relativo Regolamento Attuativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020, che prevede una *pay opportunity* pari al 50% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, 60% nel caso di prestazioni di *over performance*, 20% nel caso di prestazioni di *under performance*, con riferimento agli obiettivi di performance assegnati all’Amministratore Delegato.

In data 22 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del primo ciclo del Piano LTI 2020-2022, ossia quello 2020-2022. L’assegnazione delle azioni per il primo ciclo di attribuzione (2020-2022) avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2022 e darà diritto ai DIRS in servizio alla data della presente Relazione all’assegnazione di 124.361 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero ad un numero di 149.233 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *over performance* o 49.744 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *under performance*.

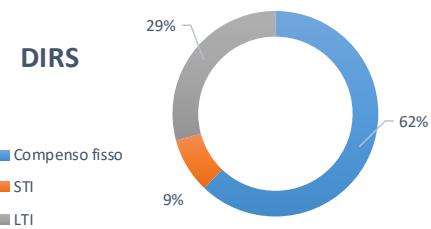
- **Benefici non monetari:** automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell’auto vettura; polizze assicurative per la copertura dei rischi per morte ed invalidità

⁸ Il Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti e descrittivo del Piano di Performance Share relativo al triennio 2020/2022, sottoposto ai sensi dell’art. 114-bis del TUF all’Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020, è pubblicato sul sito della Società www.enav.it nella sezione Governance – Assemblea 2020.

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 2020 sono riportati nella tabella 1.

Pay mix



1.3 Pay Ratio

Come previsto dall'Allegato 3A, schema 7-bis, 1.5, ed in ottica di trasparenza verso i nostri stakeholder riportiamo di seguito il rapporto (c.d. pay ratio) fra la remunerazione totale (remunerazione fissa più remunerazione variabile) percepita nel corso del 2019 e del 2020 dell'Amministratore Delegato, del Presidente⁹ e degli Amministratori non esecutivi e la remunerazione annua linda media (remunerazione fissa più remunerazione variabile) dei dipendenti del Gruppo, parametrata a tempo pieno.

⁹ Con riferimento agli importi erogati all'avv. Maione ed all'Avv. Isgrò, si rappresenta che tale somma per il 2020 eccede l'importo di euro 150.000 in ragione del riconoscimento dell'emolumento ex art. 2389 comma 1 e comma 3 c.c. spettante ad entrambi per la giornata del 21 maggio 2020

	2019	2020	2020 vs 2019
Ricavi totali *	902,9	771,3	-15%
EBITDA *	302,9	211,7	-30%
	2019	2020	2020 vs 2019
Presidente	150.000	150.685	0%
Pres. Nicola Maione in carica fino al 21/5/2020	150.000	58.750	
Pres. Francesca Isgrò in carica dal 21/5/2020		91.935	
AD	1.218.211	915.463	-25%
AD Roberta Neri in carica fino al 21/5/2020	1.218.211	588.663	
AD Paolo Simioni in carica dal 21/5/2020		326.800	
Consiglio di amministrazione	380.499	390.680	3%
Acierno Giuseppe in carica fino al 21/5/2020	58.722	21.542	
Bergantino Angela Stefania in carica dal 21/5/2020		27.500	
Bracco Pietro in carica dal 26/4/2019 al 21/5/2020	39.333	23.500	
Cavallo Laura in carica dal 21/5/2020		42.778	
Di Matteo Maria Teresa in carica dal 2019 al 21/5/2020	50.000	19.583	
Lorubio Giuseppe in carica dal 21/5/2020		33.611	
Mascardi Fabiola in carica dal 2019	65.000	52.833	
Pammolli Fabio in carica dal 21/5/2020		30.556	
Paris Carlo in carica dal 2019	52.444	48.042	
Santi Antonio in carica dal 2019	60.000	69.194	
Vinzia Mario in carica dal 2019 al 21/5/2020	55.000	21.542	
Dipendenti Gruppo Retribuzione totale media	70.225	69.694	-1%
Pay Ratio AD vs Dipendenti Gruppo	2019	2020	
AD	17	13	

* Valori espressi in mln di €

Gli importi indicati comprendono la retribuzione fissa corrisposta per gli anni di riferimento, l'STI di competenza e l'LTI di competenza, ove previsti.

L'LTI relativo al ciclo 2017-2019 è pari al valore registrato all'assegnazione dei titoli avvenuta nel corso del 2020, la valorizzazione dell'LTI relativo al ciclo 2018-2020 è stimata sulla base del prezzo medio del titolo registrato nel 1^o trimestre 2021, come indicato nell'allegata tabella 3A.

La variazione della retribuzione totale dell'AD rispetto all'anno precedente è riconducibile al minore pay out relativo all'STI e al calcolo del *pro-rata temporis* del ciclo di vesting 2018-2020 previsto dal Piano LTI 2017-2019.

Per l'Amministratore Delegato ing. Paolo Simioni il riferimento retributivo variabile è relativo alla sola componente di breve termine per come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, riconosciuta in misura effettiva *pro-rata temporis* dall'assunzione della carica e ridotta del 50% in ragione della espressa rinuncia manifestata da parte dell'interessato.

La variazione del 3% per gli Amministratori non esecutivi è riconducibile ai minori compensi erogati ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c. in ragione della differente composizione del Consiglio di Amministrazione dal 1^o

gennaio 2019 e fino al 25 aprile 2019, ricostituito in numero di 9 membri a decorrere dal 26 aprile 2019 con il conferimento dell'incarico al dott. Bracco.

La retribuzione media dei dipendenti delle società del Gruppo comprende la retribuzione fissa e variabile di competenza degli anni di riferimento, ritenuta confrontabile in termini di logiche retributive.

1.4 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2020, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Dario Righetti, con funzioni di Presidente, il cui compenso è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019 in euro 40.000 annui lordi
- Franca Brusco, con funzioni di sindaco effettivo, il cui compenso è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019 in euro 25.000 annui lordi;
- Pierumberto Spanò, con funzioni di sindaco effettivo, il cui compenso è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019 in euro 25.000 annui lordi;

Gli importi agli stessi corrisposti nel corso dell'esercizio 2020 sono riportati nella tabella 1.

1.5 Altre figure manageriali

Con riferimento al secondo ciclo di *vesting* del Piano LTI 2017-2019, relativo al lancio 2018-2020, in data 20 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi di lungo termine, verificando una *overperformance* sugli obiettivi relativi all'EBIT ed al Free Cash Flow e il raggiungimento dell'obiettivo di Total Shareholder Return nella misura *minima* (posizionamento compreso fra primo quartile e mediana), con diritto all'assegnazione alle altre quattro figure manageriali beneficiarie di tale ciclo di 54.055 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di *dividend equivalent*.

Con riferimento al terzo ciclo di *vesting* del Piano LTI 2017-2019, relativo al lancio 2019-2021, deliberato in data 15 maggio 2019 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, oltre ai DIRS sono state individuate dall'Amministratore Delegato ulteriori tre figure manageriali di gruppo beneficiarie dell'incentivo di lungo termine, coerentemente con le previsioni del Piano LTI 2017-2019 e del Regolamento attuativo. Alla data della presente relazione una di tali figure manageriali ha cessato il rapporto di lavoro con ENAV e pertanto non sarà beneficiaria di azioni in quanto ricadente nelle ipotesi di *Bad Leaver*, ai sensi del Regolamento attuativo del Piano LTI 2017-2019.

L'assegnazione delle azioni per il terzo ciclo di attribuzione avverrà, come già anticipato, al termine del relativo ciclo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021, sulla base della consuntivazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e darà diritto all'assegnazione, complessivamente per le altre figure manageriali in argomento, di 18.570 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero di 27.855 azioni al raggiungimento delle condizioni di *over performance* o 9.285 azioni al raggiungimento delle condizioni di *under performance*.

Con riferimento al primo ciclo del Piano LTI 2020-2022, relativo al lancio 2020-2022, deliberato in data 22 dicembre 2020 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sono state individuate dall'Amministratore Delegato ulteriori quattro figure manageriali di gruppo beneficiarie

dell'incentivo di lungo termine. L'assegnazione delle azioni per il primo ciclo di attribuzione avverrà, come già anticipato, al termine del relativo ciclo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022, sulla base della consuntivazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e darà diritto all'assegnazione, complessivamente per le altre figure manageriali in argomento, di 58.215 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero di 74.848 azioni al raggiungimento delle condizioni di *over performance* o 24.949 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

In data 11 dicembre 2017 il Consiglio di Amministrazione pro tempore ha ritenuto non necessaria 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 2017-2019.

L'ex Amministratore Delegato Roberta Neri, in linea con la politica retributiva approvata, non ha pertanto percepito alcun trattamento per la cessazione della carica all'atto del mancato rinnovo.

3. Deroghe alla Politica di Remunerazione e eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)

Si rappresenta che, in linea con quanto previsto al paragrafo 12 della Relazione sulla remunerazione approvata dall'Assemblea 2020, il Consiglio di Amministrazione, accertate le circostanze eccezionali dovute all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e al fine di mantenere l'efficacia del sistema di incentivazione variabile ha, in data in data 29 settembre 2020, in occasione dell'approvazione della Relazione Finanziaria Semestrale deliberato la revisione dei target quantitativi in linea con le riprevisionsi di budget. Inoltre, in data 23 marzo 2021, il Consiglio ha deliberato di rivedere per le medesime finalità i target degli indicatori EBIT e Free Cash Flow relativi all'anno 2020 del ciclo di *vesting* 2018-2020 del Piano LTI 2017-2019, in conformità con le decisioni dallo stesso assunte in data 22 dicembre 2020, per la definizione del Regolamento attuativo del Piano LTI 2020-2022 e per il lancio del relativo primo ciclo di *vesting* (2020-2022).

* * * * *

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tavelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché per i DIRS, corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2020.

Roma, 20 aprile 2021

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 2020

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					
Nicola Maione	Presidente CdA Presidente (ex art.2389 comma 3)	1/1/2020 - 21/5/2020	Assemblea approvazione bilancio 2019			€ 19.583 (1a)				€ 19.583		
						€ 39.167 (2a)				€ 39.167		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 58.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.750	€ -	€ -
Francesca Isgrò	Presidente CdA Presidente (ex art.2389 comma 3)	21/5/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022			€ 30.645 (1b)				€ 30.645		
						€ 61.290 (2b)				€ 61.290		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 91.935	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 91.935	€ -	€ -
Roberta Neri	Amministratore Delegato	1/1/2020 - 21/5/2020	Assemblea approvazione bilancio 2019			€ 11.750 (3a)	€ 82.730 (10a)	€ 17.580 (11)		€ 112.060	€ 43.947 (12a)	
						€ 160.583 (2a)				€ 160.583	€ 44.002 (12b)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ 5.944 (8a)				€ 5.944		
						€ 10.700 (8b)				€ 10.700		
(III) Totale				€ 188.978	€ -	€ 82.730	€ -	€ 17.580	€ -	€ 289.288	€ 87.949	€ -
Paolo Simioni	Amministratore Delegato	21/5/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022			€ 18.333 (3b)	€ 57.911 (10b)	€ 57.103 (11)		€ 133.347	€ 108.284 (13)	
						€ 250.556 (2b)				€ 250.556		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
										€ -		
(III) Totale				€ 268.889	€ -	€ 57.911	€ -	€ 57.103	€ -	€ 383.903	€ 108.284	€ -
Giuseppe Acierno	Consigliere, Presidente CRN	1/1/2020 - 21/5/2020	Assemblea approvazione bilancio 2019			€ 11.750 (3a)	€ 9.792 (4a)			€ 21.542		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
										€ -		
(III) Totale				€ 11.750	€ -	€ 9.792	€ -	€ -	€ -	€ 21.542	€ -	€ -

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					
Angela Stefania Bergantino	Consigliere, Componente Comitato Sostenibilità	21/5/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022			€ 18.333 (3b)	€ 9.167 (6d)			€ 27.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale						€ 18.333	€ 9.167	€ -	€ -	€ -	€ 27.500	€ -
Pietro Bracco	Consigliere, Componente CRN, Componente Comitato Sostenibilità	1/1/2020 - 21/5/2020	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 11.750 (3a)	€ 7.833 (4c)				€ 19.583	
							€ 3.917 (6c)				€ 3.917	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale						€ 11.750	€ 11.750	€ -	€ -	€ -	€ 23.500	€ -
Laura Cavallo	Consigliere, Componente CRN, Componente CCRPC	21/5/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 18.333 (3b)	€ 12.222 (4d)				€ 30.556	
							€ 12.222 (5d)				€ 12.222	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale						€ 18.333	€ 24.444	€ -	€ -	€ -	€ 42.778	€ -
Maria Teresa Di Matteo	Consigliere, Componente CRN	1/1/2020 - 21/5/2020	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 11.750 (3a)	€ 7.833 (4c)				€ 19.583	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale						€ 11.750	€ 7.833	€ -	€ -	€ -	€ 19.583	€ -
Giuseppe Lorubio	Consigliere, Presidente CRN	21/5/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 18.333 (3a)	€ 15.278 (4b)				€ 33.611	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale						€ 18.333	€ 15.278	€ -	€ -	€ -	€ 33.611	€ -
Fabiola Mascardi	Consigliere, Componente CCRPC, Componente Comitato Sostenibilità	1/1/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 11.750 (3a)	€ 9.792 (5c)				€ 21.542	
							€ 18.250 (3b)	€ 3.917 (6c)			€ 22.167	
								€ 9.125 (6d)			€ 9.125	
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -	
(III) Totale						€ 30.000	€ 22.833	€ -	€ -	€ -	€ 52.833	€ -

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					
Fabio Pammolli	Consigliere, Componente CCRPC	21/5/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022			€ 18.333 (3b)	€ 12.222 (5d)			€ 30.556		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ -	€ -			€ -		
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ -	€ -			€ -		
(III) Totale				€ 18.333	€ 12.222	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.556	€ -	€ -
Carlo Paris	Consigliere, Presidente Comitato Sostenibilità	1/1/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022			€ 11.750 (3a)	€ 5.875 (6a)			€ 17.625		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 18.250 (3b)	€ 12.167 (6b)			€ 30.417		
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ -	€ -			€ -		
(III) Totale				€ 30.000	€ 18.042	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 48.042	€ -	€ -
Antonio Santi	Consigliere, Presidente CCRPC, Componente CRN	1/1/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022			€ 11.694 (3a)	€ 11.613 (5a)			€ 23.306		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 18.306 (3b)	€ 15.323 (5b)			€ 33.629		
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ 12.258 (4d)				€ 12.258		
(III) Totale				€ 30.000	€ 39.194	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 69.194	€ -	€ -
Mario Vinzia	Consigliere, Componente CCRPC	1/1/2020 - 21/5/2020	Assemblea approvazione bilancio 2019			€ 11.750 (3a)	€ 9.792 (5c)			€ 21.542		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ -	€ -			€ -		
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ -	€ -			€ -		
(III) Totale				€ 11.750	€ 9.792	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 21.542	€ -	€ -
Dario Righetti	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2021			€ 40.000 (3c)				€ 40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ -	€ -			€ -		
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ -	€ -			€ -		
(III) Totale				€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -
Francesca Brusco	Sindaco Effettivo	1/1/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2021			€ 25.000 (3c)				€ 25.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ -	€ -			€ -		
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ -	€ -			€ -		
(III) Totale				€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -	€ -
Pierumberto Spanò	Sindaco effettivo	1/1/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2021			€ 25.000 (3c)				€ 25.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ -	€ -			€ -		
(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						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Chief HRCSO, Chief FO, Chief OO, Chief TO	1/1/2020 - 31/12/2020				€ 927.211	(7)	€ 126.142	(10b)	€ 100.856	(11)	€ 1.154.209	€ 110.908 (12a) € 111.049 (12b) € 114.288 (13)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 2.972	(8c)					€ 2.972	
(II) Compensi in società controllate e collegate						€ 15.000	(9a)					€ 15.000	
(III) Totale						€ 1.065.183	€ -	€ 126.142	€ -	€ 100.856	€ -	€ 1.292.182	€ 336.245

Note alla Tabella 1:

- (1a) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (1b) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (2a) Compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (2b) Compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C. in continuità con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, riconosciuti *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (3a) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Consigliere di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (3b) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Consigliere di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C. riconosciuti *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (3c) Compensi per l'incarico svolto nell'ambito del Collegio Sindacale
 (4a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (4b) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine riconosciuto *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (4c) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Remunerazioni e Nomine riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (4d) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Remunerazioni e Nomine riconosciuto *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (5a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (5b) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (5c) Compenso per la carica di Componente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (5d) Compenso per la carica di Componente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (6a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (6b) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità riconosciuto *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (6c) Compenso per la carica di Componente del Comitato Sostenibilità riconosciuto *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 21/5/2020
 (6d) Compenso per la carica di Componente del Comitato Sostenibilità riconosciuto *pro rata temporis* dal 21/5/2020 al 31/12/2020
 (7) Retribuzione annua linda fissa prevista dal contratto individuale, in conformità con quanto prevista 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 *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 17/4/2020, 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 *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 17/4/2020, interamente riversato a ENAV
 (8c) 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 *pro rata temporis* dal 1/1/2020 al 17/4/2020, interamente riversato a ENAV
 (8a) Compenso spettante al *Chief Technology Officer* in ragione della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata IDS AirNAV ex art. 2389 c 1 del C.C., interamente riversato a ENAV
 (9b) Compenso spettante al *Chief Technology Officer* in ragione della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata IDS AirNAV ex art. 2389 c 3 del C.C., interamente riversato a ENAV
 (10a) MBO 2020 : compenso variabile di breve termine commisurato agli obiettivi di performance societari raggiunti, riconosciuto *pro-rata temporis*.
 (10b) MBO 2020 : compenso variabile di breve termine commisurato agli obiettivi di performance societari raggiunti, riconosciuto *pro-rata temporis*, oggetto di riduzione per il 50% in ragione dell'espressa rinuncia
 (11) Previdenza complementare, automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante, polizze assicurative e coperture sanitarie
 (12a) Valutazione della quota 2020 del 2^a ciclo del Piano LTI di Performance Share 2017-2019, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
 (12b) Valutazione della quota 2020 del 3^a ciclo del Piano LTI di Performance Share 2017-2019, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
 (13) Valutazione della quota 2020 del 1^a ciclo del Piano LTI di Performance Share 2020-2022, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target

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

Nome e Cognome 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 attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari (1)	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 (4)	Valore alla data di maturazione (5)	Fair Value (6)
Roberta Neri	Amministratore Delegato	ciclo 2018-2020 Piano LTI 2017-2019 delibera 13/11/2018	n. 71.238 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2020	13/11/2018	3,9804	-	n. 86.418 azioni di ENAV S.p.A.	333.599	43.947
		ciclo 2019-2021 Piano LTI 2017-2019 delibera 15/05/2019	n. 34.297 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2021	15/05/2019	4,8466	-	-	-	44.002
Paolo Simioni	Amministratore Delegato	ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020			n. 117.827 azioni di ENAV S.p.A.	324.851	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2022	22/12/2020	3,7343	-	-	-	108.284
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		ciclo 2018-2020 Piano LTI 2017-2019 delibera 13/11/2018	n. 92.991 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2020	13/11/2018	3,9804	-	n. 112.807 azioni di ENAV S.p.A.	435.469	110.908
		ciclo 2019-2021 Piano LTI 2017-2019 delibera 15/05/2019	n. 76.371 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2021	15/05/2019	4,8466	-	-	-	111.049
		ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020			n. 124.361 azioni di ENAV S.p.A.	342.864	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2022	22/12/2020	3,7343	-	-	-	114.288
Altri Dirigenti di Gruppo		ciclo 2018-2020 Piano LTI 2017-2019 delibera 13/11/2018	n. 61.010 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2020	13/11/2018	3,9804	-	n. 54.055 azioni di ENAV S.p.A.	208.669	72.765
		ciclo 2019-2021 Piano LTI 2017-2019 delibera 15/05/2019	n. 27.545 azioni di ENAV S.p.A.	3 anni	-	-	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2021	15/05/2019	4,8466	-	-	-	40.053
		ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020			n. 58.215 azioni di ENAV S.p.A.	160.501	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2022	22/12/2020	3,7343	-	-	-	53.500

(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 lancio del ciclo di Piano

(4) Il numero di azioni è comprensivo della quota spettante a titolo di dividend equivalent

(5) Il valore è calcolato con riferimento al prezzo medio del titolo registrato nel 1^o trimestre 2021

(6) 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

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

Nella tabella sono indicate le partecipazioni in ENAV che risultano detenute, ove applicabile, dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale 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 2019	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020
Maione Nicola	Presidente CDA (cessato nell'esercizio)	ENAV	-	-	-	-
Isgrò Francesca	Presidente CDA	ENAV	-	-	-	-
Neri Roberta	Amministratore Delegato (cessato nell'esercizio)	ENAV	-	78.107	-	78.107
Simioni Paolo	Amministratore Delegato	ENAV	-	-	-	-
Acierno Giuseppe	Consigliere (cessato nell'esercizio)	ENAV	-	-	-	-
Bergantino Angela Stefania	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Bracco Pietro	Consigliere (cessato nell'esercizio)	ENAV	-	-	-	-
Cavallo Laura	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Di Matteo Maria Teresa	Consigliere (cessato nell'esercizio)	ENAV	-	-	-	-
Lorubio Giuseppe	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Mascardi Fabiola	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Pammolli Fabio	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Paris Carlo	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Santi Antonio	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Vinzia Mario	Consigliere (cessato nell'esercizio)	ENAV	-	-	-	-
Righetti Dario	Sindaco Effettivo	ENAV	-	-	-	-
Brusco Franca	Sindaco Effettivo	ENAV	-	-	-	-
Spanò Pierumberto	Sindaco Effettivo	ENAV	-	-	-	-

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	ENAV	6.400	50.829	24.383	32.846

GLOSSARIO

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

Assemblea 2021	L'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020
Codice di Corporate Governance o Codice	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate, come da ultimo approvato, nel gennaio 2020, 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 Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di ENAV.
ENAV o Società	ENAV S.p.A.
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 2017-2019 o Piano LTI 2017-2019	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 .
Piano di Performance Share 2020-2022 o Piano LTI 2020-2022	Il Piano di performance share 2020-2022, di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art 84-bis del Regolamento Emittenti e approvato dall'Assemblea del 21 maggio 2020 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 2020", 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 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento attuativo del Piano LTI 2017-2019 o Regolamento Attuativo	Regolamento di attuazione del Piano di Performance Share 2017-2019, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV dell'11 dicembre 2017 e successivamente modificato in data 13 novembre 2018.
Regolamento attuativo del Piano LTI 2020-2022 o Regolamento Attuativo	Regolamento di attuazione del Piano di Performance Share 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV del 22 dicembre 2020.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV in data 23 marzo 2021.
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 perseguiti 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

<p>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.)</p>	<p>Paragrafo 10</p>
<p>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.</p>	<p>Paragrafo 11</p>